VEOLIA

UNA GUIDA DI COMPORTAMENTO PER TUTTI I COLLABORATORI DI VEOLIA ITALIA

Il Gruppo Veolia Italia si impegna a promuovere regole di comportamento basate su un sistema di valori diffusi e condivisi improntati all' **Etica**, alla **Responsabilità** e alla **Trasparenza**. Qualunque sia il contesto geografico e indipendentemente dalla situazione economica e finanziaria, le nostre attività devono essere svolte in ottemperanza alle normative nazionali ed europee, in particolare per quanto riguarda la **salute e sicurezza** nei luoghi di lavoro e la **salvaguardia dell'ambiente**.

Alla base dei valori del Gruppo Veolia Italia ci sono alcuni principi fondamentali come il rispetto della legge, la veridicità, l'onestà e la correttezza nei rapporti con i nostri clienti, i nostri competitor e le nostre risorse, nonché l'agire a tutti i livelli con **rigore e professionalità per garantire lo sviluppo del Gruppo a lungo termine**.

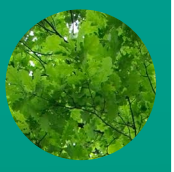
Il nostro Codice Etico si pone come guida di comportamento per tutti i collaboratori del Gruppo Veolia Italia e mira a prevenire condotte irresponsabili o illecite da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché essere coscienti dell'impatto delle nostre azioni e non dimenticare mai la dimensione sociale della nostra attività ci spinge ad esercitarla in uno spirito di 'bene comune'.

> “Occorre essere coscienti dell'impatto delle nostre azioni e non dimenticare mai la dimensione sociale della nostra attività”

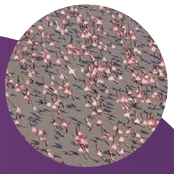
Emanuela TRENTIN
Amministratore Delegato Veolia Italia.

01
Riferimenti
pag 06

02
Disposizioni Generali
pag 07



03
Principi Generali che costituiscono i valori di riferimento del Gruppo Veolia Italia
pag 11



04
Disposizioni Finali
pag 32

01 Riferimenti 6

02 Disposizioni Generali

2.1 Ambito di applicazione e destinatari del codice etico 8
2.2 Obblighi del personale dipendente 8
2.3 Valori del gruppo 9

03 Principi generali che costituiscono i valori di riferimento del Gruppo Veolia Italia

3.1 Introduzione 12
3.2 Responsabilità 13
3.2.1 Nei confronti di noi stessi 13
3.2.2 Integrità 13
3.2.3 Intervento 13
3.2.4 Sensibilizzazione, responsabilità dei manager 13
3.2.5 Responsabilità reciproca 13
3.2.6 Relazioni con i dipendenti 13
3.2.7 Rapporti di lavoro 13
3.2.8 Trattamenti retributivi 13
3.2.9 Difesa delle differenze 13
3.2.10 Condanna degli abusi 14
3.2.11 Salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro 15
3.2.12 Selezione del personale 15
a) Instaurazione del rapporto di lavoro 15
b) Gestione del personale 16
c) Diffusione delle politiche delle risorse umane 16
d) Valorizzazione e formazione delle risorse 16
e) Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori 16
f) Coinvolgimento dei collaboratori 16
g) Organizzazione del lavoro 17
h) Igiene e sicurezza 17
i) Tutela della privacy 18
j) Sicurezza informatica 18
k) Doveri dei dipendenti 18
3.2.13 Responsabilità nei confronti dei nostri clienti 19
a) Esecuzione dei contratti 19
b) Verifica della qualità del servizio offerto 19
c) Prezzi 20
d) Marketing 20
e) Comunicazioni 20

3.2.14 Responsabilità nei confronti degli azionisti 21
a) Premessa 21
b) Conflitto di interessi 21
c) Documentazione contabile 22
d) Tutela dei beni aziendali 22
e) Riservatezza 23
f) Mezzi di informazione 23
3.2.15 Responsabilità nei confronti dei partner commerciali 24
a) Premessa 24
b) Criteri di selezione dei fornitori 24
c) Integrità e indipendenza 24
d) Etica nelle forniture 25
e) Rapporti con la pubblica amministrazione 25
f) Regali, omaggi 26
g) Concorrenza 27
h) Contributi e sponsorizzazioni 27
i) Prevenzione del riciclaggio e autoriciclaggio, della ricettazione e, più in generale, delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia 28
3.2.16 Responsabilità nei confronti delle comunità in cui operiamo 28
a) Premessa 28
b) Relazioni con le comunità 29
c) Strategie e strumenti di politica ambientale 29
d) Rapporti con le associazioni portatrici di interessi 30
e) Rapporti istituzionali 30
f) Le organizzazioni sindacali 30
g) La stampa e gli altri mezzi di comunicazione di massa 30
3.2.17 Imparzialità 31
3.2.18 Onestà 31

04 Disposizioni finali

4.1 Informazione e formazione 33
4.2 Segnalazioni esterne e interne 33
4.3 Violazione del codice etico e sistema sanzionatorio 33

01
Riferimenti

- Ethic Guide di Veolia Environnement;
- D.lgs. 231/2001 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”;
- Protocolli e Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 (Parte Generale e Parte Speciale).

02

Disposizioni Generali

2.1 Ambito di applicazione e destinatari del codice etico 8

2.2 Obblighi del personale dipendente 8

2.3 Valori del gruppo 9

2.1 Ambito di applicazione e destinatari del Codice Etico

Veolia Italia S.p.A. e le società controllate (di seguito "Gruppo Veolia Italia o Gruppo") ha ritenuto opportuno e necessario adottare ed emanare un Codice Etico[1] (di seguito anche "Codice") che esplicita i valori a cui tutti i propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo devono adeguarsi (di seguito anche i "destinatari"), accettando responsabilità, assetti, ruoli e regole della cui violazione, anche se da essa non consegue alcuna responsabilità aziendale verso terzi, essi assumono la personale responsabilità verso l'interno e verso l'esterno dell'azienda. La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di tutti coloro che prestano attività lavorativa a favore del Gruppo sono dunque condizioni primarie per la trasparenza e la reputazione delle società del Gruppo.

I destinatari del Codice Etico devono essere posti nelle condizioni di poterne conoscere i contenuti e il personale dipendente è chiamato a contribuire attivamente alla sua scrupolosa osservanza, per quanto di competenza.

A tali fini, il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i destinatari, siano essi dipendenti, collaboratori, utenti, fornitori, azionisti, partner e in genere tutti coloro che intrattengano rapporti con il Gruppo.

La verifica sull'attuazione del Codice e sulla sua applicazione è di competenza dei Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo e del management aziendale, il quale potrà anche farsi promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti. È compito del Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa rilevante ed alla evoluzione della sensibilità civile.

2.2 Obblighi del personale dipendente

Ogni azione, operazione, e, più in generale, qualsiasi attività posta in essere dal personale, si conforma, nell'ambito delle rispettive competenze e responsabilità, al più rigoroso rispetto dei principi di legalità, imparzialità, correttezza, trasparenza, lealtà e buona fede, secondo gli indirizzi e le procedure / istruzioni operative aziendali e a quanto disciplinato nel regolamento aziendale.

Spirito di collaborazione e rispetto reciproco devono improntare i rapporti tra il personale dipendente a qualsiasi livello e tra questi ed i terzi con cui essi vengano in contatto in ragione delle proprie attività lavorative.

I dirigenti devono costituire un esempio per tutti i propri collaboratori e tutti i dipendenti devono svolgere le proprie mansioni con onestà, impegno e rigore professionale.

Il personale utilizza il patrimonio aziendale con responsabilità ed esclusivamente per lo svolgimento delle proprie attività lavorative, salvo che ne sia espressamente consentito l'uso privato, custodendolo e preservandolo da usi impropri o fraudolenti.

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire senza ritardo al proprio responsabile di funzione ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa possibili violazioni della legislazione vigente, del Codice Etico o delle altre procedure / istruzioni operative / disposizioni aziendali che possano, a qualsiasi titolo, coinvolgere il Gruppo.

1 *Il presente documento è di esclusiva proprietà di Veolia Italia SpA. Ogni riproduzione non autorizzata per iscritto ovvero ogni uso che violi le norme sul copyright sarà perseguito in base alla legge.*

2.3 Valori del Gruppo

Rispetto della persona
Agire sempre nel pieno rispetto della dignità della persona in tutte le relazioni in cui si svolgono le nostre attività.

Senso del Cliente
Essere costantemente all'ascolto dei nostri clienti con rigore e professionalità per adeguarci alle loro necessità o anticiparle, costruendo con loro un rapporto solido e di lunga durata.

Responsabilità
Essere coscienti dell'impatto che le nostre azioni hanno quotidianamente sul miglioramento delle condizioni di vita delle popolazioni e non dimenticare mai la dimensione sociale della nostra attività, in modo da esercitarla in uno spirito di bene comune generale.

Innovazione
Con audacia e immaginazione, lavorare per creare i servizi per l'ambiente di domani, arricchendo la nostra attività tramite una ricerca e una tecnologia innovative, per apportare una qualità del servizio e del valore aggiunto sempre maggiore.

Performance
Agire e investire a tutti i livelli, e in tutti i paesi, con rigore economico e volontà di creare ricchezze per l'Azienda e per il Gruppo, allo scopo di perpetuare la sua azione e garantire il suo sviluppo a lungo termine.

Solidarietà
Dimenticare gli interessi individuali a favore dell'interesse collettivo e costruire un gruppo in cui le esperienze siano condivise e i successi siano delle vittorie comuni.

Il Codice Etico indica i principi morali e le responsabilità che riguardano tutti noi in quanto rappresentanti e responsabili del Gruppo Veolia Italia. Ciascuno di noi, qualsiasi attività svolga ed ovunque la svolga, ha il dovere di fare la cosa giusta e di collaborare con i propri colleghi affinché si comportino nello stesso modo. Il nostro successo personale ed il futuro dell'azienda dipendono da questo. I compromessi sui principi morali ed il non perseguimento della giusta azione sono sicuramente destinati a far fallire i processi di sviluppo aziendale.

I nostri investitori, i nostri azionisti, i nostri partner commerciali, i nostri clienti e le comunità in cui viviamo ed operiamo si aspettano che noi siamo in grado di raggiungere i nostri obiettivi aziendali nel modo giusto, tenendo sempre in mente ed applicando costantemente le norme di comportamento previste nel Codice Etico.

La tutela dell'integrità del personale e della azienda non può costituire un impegno a tempo parziale. È un compito fondamentale di ciascuno di noi. Siamo tutti portatori dei principi di moralità e correttezza aziendale nel lavoro che facciamo e nel modo in cui lo realizziamo.

Non dobbiamo dimenticare, infine, che il Gruppo ha anche un ruolo sociale ed una responsabilità nei confronti delle comunità con cui è integrata. Da questo nasce il dovere del rispetto delle leggi di convivenza e di reciprocità e del rispetto del territorio e dell'ambiente.

Molte cose potranno cambiare nella nostra azienda in futuro ma questi principi dovranno sempre continuare ad esistere perché costituiscono le fondamenta della serietà e credibilità della nostra azienda.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione delle attività aziendali. È un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi

opera in nome e per conto dell'azienda, in quanto introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e partner commerciali e costituisce presupposto e riferimento - previa valutazione dei rischi-reato eventualmente connessi alle attività svolte - sia del modello preventivo di organizzazione, gestione e controllo, sia del sistema sanzionatorio per la violazione delle norme in esso stabilite, adottati da Gruppo Veolia Italia secondo quanto previsto dagli artt. 6 e 7 del d.lgs. n.231 del 2001 e sulla base del codice di comportamento redatto da Confindustria ai sensi dell'art.6, comma 3, del citato decreto legislativo. La vigilanza dell'attuazione del Codice Etico e della sua applicazione è compito degli amministratori e dei dipendenti del Gruppo che ne segnalano le eventuali inadempienze o mancata applicazione allo specifico organismo denominato "Organismo di Vigilanza".

L'appartenenza al Gruppo Internazionale Veolia, fa sì che il raggiungimento dei propri obiettivi passi anche attraverso l'ottimizzazione delle sinergie che si possono sviluppare qualora, tutti coloro che vi operano, mettano a disposizione le proprie capacità, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità e nel rispetto delle funzioni e responsabilità altrui, sempre in coerenza con le normative vigenti ed i valori individuati nel Codice Etico.

Il Codice Etico serve quindi a farci ricordare le responsabilità aziendali che tutti condividiamo. Le responsabilità possono essere:

- nei confronti degli azionisti, che si aspettano da parte nostra un uso responsabile delle risorse che ci mettono a disposizione, che dovrebbero essere da noi impiegate allo scopo di perseguire la crescita e lo sviluppo dell'azienda;
- nei confronti di noi stessi, perché l'integrità è alla base della nostra identità e della nostra azienda;
- reciproche, perché è dovuto un comportamento di reciproca onestà, rispetto ed imparzialità ed, in tale contesto, il contributo di ciascun dipendente è sempre importante;
- nei confronti dei nostri clienti, che hanno fiducia nella qualità, affidabilità, competenza tecnica del nostro servizio;
- nei confronti dei nostri partner commerciali, con i quali ci associamo al fine di poter fornire servizi sempre più integrati ai nostri clienti;
- nei confronti delle comunità in cui risiediamo, per contribuire al benessere sociale e migliorare l'ambiente che ci accoglie.

I comportamenti non rispondenti a principi etici fanno diminuire il rapporto fiduciario con gli stakeholders, ossia con coloro che investono e credono nel Gruppo perché la ritengono detentrice di una buona reputazione e da essa si aspettano un valore aggiunto dalla loro partecipazione e, quindi, ci riferiamo agli azionisti, ai dipendenti, ai clienti, ai fornitori ed ai partners commerciali. In una accezione più ampia del termine si potrebbero ricomprendere anche le comunità in cui l'azienda opera.

La missione del Gruppo Veolia Italia è pertanto la creazione di valore per i suddetti soggetti attraverso la continua ricerca di miglioramenti qualitativi nella fornitura dei servizi mediante una continua innovazione tecnologica e la valorizzazione delle competenze professionali interne da sempre fondamento del nostro successo. La soddisfazione del cliente e la crescita professionale dei dipendenti diventa, in questo contesto, elemento imprescindibile nella conduzione della nostra attività.

03

Principi Generali che costituiscono i valori di riferimento del Gruppo Veolia Italia

3.1 Introduzione 12

3.2 Responsabilità 13

3.1 Introduzione

Si riportano di seguito i contenuti minimi del Codice etico in relazione a reati dolosi

Il Gruppo ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.

Ogni dipendente dell'ente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'ente opera. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'ente. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti, pertanto l'ente è tenuto a informarli nel caso di incertezze sul tema.

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

Tutte le azioni e le operazioni dell'ente devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un supporto documentale idoneo a consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori del Gruppo: Pubblica Amministrazione, pubblici ufficiali e, nel caso di enti concessionari di pubblico, interlocutori commerciali privati.

Il Gruppo rifiuta la corruzione come strumento per lo svolgimento dei propri affari.

Di conseguenza, in nessuna circostanza è ammesso alcun tentativo di corrompere Pubblici Ufficiali o soggetti appartenenti a Società private.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

OLTRE AI REATI DOLOSI, SI RIPORTANO DI SEGUITO I CONTENUTI MINIMI DEL CODICE ETICO IN RELAZIONE AI REATI COLPOSI.

Il Gruppo Veolia Italia dovrebbe esplicitare e rendere noti i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali principi e criteri, anche alla luce dell'articolo 15 del decreto 81 del 2008 possono così individuarsi:

a) eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;

b) valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;

c) ridurre i rischi alla fonte;

d) rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;

e) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;

f) programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;

g) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;

h) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

In relazione alle attività a possibile impatto ambientale, il Codice Etico deve enunciare chiaramente l'impegno dei vertici aziendali a rispettare la legislazione in materia ambientale e ad attuare misure preventive per evitare o quantomeno minimizzare l'impatto ambientale.

La condivisione di questi valori va estesa anche ad altri soggetti estranei alla compagine aziendale, legati all'impresa da rapporti negoziali, mediante clausole contrattuali specifiche.

3.2 Responsabilità

3.2.1 Nei confronti di noi stessi

Il Gruppo Veolia Italia impiega personale dipendente, ognuno con valori e aspirazioni individuali. Un valore comune a tutti è l'integrità che è alla base della nostra identità. Senza la nostra reputazione di integrità saremmo perdenti nei confronti dei clienti, degli azionisti e di noi stessi. Vogliamo e dobbiamo essere orgogliosi del lavoro svolto.

3.2.2 Integrità

Ogni destinatario del Codice deve dimostrare la propria integrità. È un concetto non facile da definire in astratto ma è un atteggiamento riconoscibile da tutti nel momento in cui si manifesta. Significa, tra gli altri, onestà e rispetto delle leggi, equità e rispetto nei confronti delle persone con cui entriamo in contatto per motivi professionali, essere affidabili ed assumersi le responsabilità delle proprie azioni e delle loro eventuali conseguenze.

3.2.3 Intervento

La responsabilità nei confronti di noi stessi significa rispettare le norme del Codice Etico ed intervenire personalmente nel caso in cui vi sia il dubbio di azioni illecite, o che violino norme di comportamento, attraverso specifica comunicazione all'Organo di Vigilanza, quale referente e garante di imparzialità e riservatezza nei confronti degli stakeholders. La mancanza di iniziativa da parte del dipendente è sanzionata. Viceversa, l'espressione in buona fede di un dubbio dal punto di vista legale od etico su qualsiasi questione non sarà mai soggetta ad alcuna azione penalizzante nei confronti del dipendente.

Nel caso di ritorsioni saranno sanzionati dal punto di vista disciplinare gli autori della medesima. Analogamente saranno sanzionati anche quei dipendenti che intenzionalmente forniscano false o fuorvianti informazioni o denunce.

3.2.4 Sensibilizzazione, responsabilità dei Manager

I manager del Gruppo devono rappresentare modelli di riferimento di condotta morale e debbono incoraggiare la discussione sulle implicazioni di natura etica e legale delle decisioni aziendali. I manager sono responsabili di creare e mantenere un ambiente di lavoro in cui sia chiaro e inconfutabile che a tutti è richiesto un comportamento conforme alle norme etiche e legali. I manager

debbono anche verificare se i dipendenti abbiano necessità di ulteriori informazioni per svolgere il proprio lavoro ed, eventualmente, agevolare corsi di formazione.

3.2.5 Responsabilità reciproca

La responsabilità reciproca significa tenere sempre un comportamento nei confronti dei colleghi improntato alla onestà, al rispetto e all'imparzialità.

3.2.6 Relazioni con i dipendenti

I collaboratori sono il fattore indispensabile del suo successo. Per questo motivo il Gruppo tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e le competenze possedute da ciascun collaboratore.

Nelle relazioni gerarchiche il Gruppo Veolia Italia si impegna affinché l'autorità venga esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso. In particolare, garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità e autonomia del collaboratore, e che le scelte di organizzazione del lavoro, correlate con le oggettive necessità di rispetto degli impegni contrattuali con i clienti, salvaguardino il valore umano e la dignità dei collaboratori.

3.2.7 Rapporti di lavoro

Il Gruppo Veolia Italia manterrà sempre la massima diligenza nel rispetto delle norme che regolano i rapporti di lavoro, rifiutando a priori di impiegare minori o bambini, ovvero adulti non in condizioni di legalità. Sarà sempre pienamente rispettato il diritto dei dipendenti di far valere la propria legittima libertà di associazione.

Inoltre sostiene ed applica pienamente le norme che mirano ad impedire e punire ogni ingiustificata discriminazione basata su questioni di etnia, colore della pelle, sesso, paese d'origine, età, religione, stato di salute, stato civile e qualsiasi altra condizione in cui possano trovarsi i propri dipendenti ovvero coloro che partecipino a selezioni finalizzate ad assunzioni, i quali ultimi saranno valutati in base ai titoli professionali ed alle capacità dimostrate.

3.2.8 Trattamenti retributivi

Il Gruppo è fortemente impegnato a trattare e retribuire in modo equo tutti i propri dipendenti valutandoli e valorizzandoli in base all'impegno, alle capacità ed ai risultati ottenuti.

3.2.9 Difesa delle differenze

Le differenze vanno valorizzate e tutelate in quanto lo scambio interculturale è sempre foriero di arricchimento. Il Gruppo Veolia Italia, pertanto, salvaguardia le diversità; in cambio è convinta di ottenere maggiore partecipazione, coinvolgimento, innovazione ed energia che emergono in una eterogenea composizione del personale.

3.2.10 Condanna degli abusi

I dipendenti del Gruppo Veolia Italia debbono lavorare in un ambiente in cui intimidazioni, molestie, abusi, ostilità e offese sono fortemente sanzionate.

Il lavoratore del Gruppo Veolia Italia che ritiene di essere stato oggetto di molestie, ostilità, offese ovvero di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

3.2.11 Salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro

Il Gruppo è fortemente impegnato a mantenere un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Tutte le normative in materia di igiene e sicurezza del lavoro devono essere scrupolosamente osservate. Su tali materie si provvederà ai necessari aggiornamenti.

Ogni dipendente deve adoperarsi nella osservanza delle procedure di salute e sicurezza a propria tutela ed a tutela dei propri colleghi.

I dipendenti debbono, pertanto, sempre presentarsi sul luogo di lavoro in condizioni idonee per lo svolgimento del proprio lavoro in sicurezza ed efficacia.

Fare altresì riferimento al paragrafo introduttivo *"contenuti minimi in relazioni a reati colposi"*.

3.2.12 Selezione del personale

La valutazione in merito al personale da assumere è effettuata in base alla valutazione dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La funzione Area Risorse Umane, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela con il candidato, che la assunzione avvenga quale ricambio di favori ricevuti ovvero quale strumento per ottenere favori).

Rifacendosi a norme comportamentali condivise a livello internazionale, il Gruppo Veolia Italia non stipula contratti di lavoro autonomo o subordinato nei confronti dei dipendenti che effettuano la revisione contabile al Gruppo stesso.

a) Instaurazione del rapporto di lavoro

Il personale è sempre assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro;
- norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- Norme e procedure da adottare in conformità del Manuale della Qualità vigente in azienda;
- Codice Etico e conseguenti norme di comportamento.
- Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

b) Gestione del personale

Nei processi di gestione e sviluppo del personale, al pari della fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori (ad esempio in caso di promozione o trasferimento) e/o su considerazioni di merito (ad esempio assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti).

L'attribuzione di incarichi è stabilita in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in generale della cura dei figli.

La valutazione dei collaboratori è effettuata attraverso il coinvolgimento dei responsabili del valutato e della funzione Area Risorse Umane. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, la funzione delle risorse umane opera per impedire qualsiasi forma di nepotismo (ad esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra collaboratori legati da vincoli di parentela).

c) Diffusione delle politiche delle risorse umane

Le politiche di gestione del personale sono rese note a tutti i collaboratori attraverso gli strumenti di comunicazione interna aziendale.

d) Valorizzazione e formazione delle risorse

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione di tutte le forme possibili idonee per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori (ad esempio, job rotation, affiancamenti a personale esperto, training per la copertura di incarichi di maggiore responsabilità).

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione personale da parte dei responsabili sui punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata. Il Gruppo Veolia Italia mette a disposizione dei collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La formazione è realizzata a gruppi o a singoli collaboratori sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale, correlate alle necessità organizzative aziendali. È prevista una formazione iniziale in sede di assunzione per conoscere l'azienda e la sua attività ed una formazione ricorrente. La storia formativa di ogni collaboratore è monitorata dai responsabili preposti per rilevare il grado di fruizione della formazione e per disegnare successivi percorsi formativi.

e) Gestione del tempo di lavoro dei collaboratori

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

f) Coinvolgimento dei collaboratori

Nell'ambito della erogazione del servizio al cliente, e per sua maggiore soddisfazione, sono previsti momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali. Il collaboratore deve partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di giudizio.

L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente al responsabile di meglio assumere le decisioni finali; il collaboratore deve, comunque, sempre provvedere all'attuazione delle attività stabilite.

g) Organizzazione del lavoro

Nella organizzazione del lavoro è salvaguardato il valore delle risorse umane prevedendo, ove necessario, azioni di formazione e/o di riqualificazione professionale. Il Gruppo si attiene ai seguenti criteri:

- le mansioni devono essere distribuite il più uniformemente possibile tra tutti i collaboratori, coerentemente e compatibilmente con l'esercizio dell'attività d'impresa in termini di efficienza ed efficacia;
- qualora intervengano oggettive necessità, il collaboratore potrà essere assegnato a incarichi diversi rispetto a quelli svolti in precedenza, nel rispetto e salvaguardia delle sue competenze professionali.

h) Igiene e sicurezza

Il Gruppo Veolia Italia si impegna a diffondere e far adottare una cultura della sicurezza mediante la sensibilizzazione ai rischi, agendo nei confronti dei collaboratori per l'adozione di comportamenti responsabili. Si impegna pertanto per preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, nonché l'interesse degli altri stakeholders.

A tal fine, il Gruppo è attento all'evoluzione del contesto economico e normativo e realizza interventi correttivi di adeguamento di natura tecnica ed organizzativa, attraverso:

- la valutazione ed il monitoraggio dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione di efficaci tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- la formazione e la comunicazione.

Da parte loro tutti i dipendenti, in conformità all'art. 20 del D.Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 (qui di seguito riportato) sono obbligati a "prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle loro azioni o omissioni, in conformità alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare essi:

- contribuiscono, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti ed ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzano correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalano immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dispositivi, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

- non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipano ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti.

i) Tutela della privacy

La privacy del collaboratore è tutelata adottando procedure e documentazioni che specifichino le informazioni richieste al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. È proibita qualsiasi indagine sulle opinioni e, in generale, sulla vita privata dei collaboratori. È fatto divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare e/o diffondere i dati personali senza preventivo consenso dell'interessato e sono stabilite le regole per il controllo delle norme a protezione della privacy.

j) Sicurezza Informatica

Il Gruppo Veolia Italia si impegna a perseguire gli obiettivi di riservatezza, integrità e disponibilità dei dati aziendali in funzione delle esigenze di continuità dei processi e nel rispetto delle norme che ne impongono la conservazione storica.

A tal fine gli amministratori, i dirigenti e tutti i dipendenti sono chiamati ad osservare le disposizioni in tema di sicurezza informatica diffuse dalla direzione e quanto contenuto nel Regolamento della Sicurezza Informatica. In particolare essi devono rispettare i seguenti divieti:

- compiere alcuna azione rivolta ad accedere abusivamente in un sistema informatico o telematico e/o a causare un danno all'hardware, al software e/o ai dati in essi contenuti;
- intercettare, interrompere o impedire illecitamente comunicazioni informatiche o telematiche;
- detenere o diffondere software e/o attrezzature informatiche atte a consentire la le azioni descritte precedentemente;
- violare l'integrità di documenti informatici e la loro gestione attraverso la falsificazione di firma digitale (elettronica) ed a commettere reati di falso attraverso l'utilizzo di documenti informatici.
- Per quanto riguarda coloro che hanno ricevuto la qualità di amministratore di sistema, oltre ai divieti sopra elencati, essi sono tenuti anche a non abusare della qualifica ricevuta ed a rispettare le prescrizioni contenute nella "lettera di nomina".

k) Doveri dei dipendenti

La tutela dell'integrità morale dei collaboratori ed il riconoscimento del diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona sono tra i principi cardini del Gruppo, che salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (per esempio, nel caso di ingiurie, minacce, eccessiva invadenza, ecc.).

Non sono ammesse molestie sessuali e tutti i destinatari devono evitare comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Il collaboratore del Gruppo Veolia Italia che ritiene di

essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, ecc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà l'effettiva violazione del Codice Etico.

Le disparità non sono tuttavia considerate discriminazione se giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivamente inconfutabili.

La funzione delle risorse umane predispone analisi statistiche periodiche in base alle quali sia possibile accertare l'esistenza o meno di discriminazioni verso particolari gruppi; tali rilevazioni costituiscono un flusso informativo a disposizione dei vertici aziendali e dell'Organismo di Vigilanza.

3.2.13 Responsabilità nei confronti dei nostri clienti

a) Esecuzione dei contratti

È compito principale di tutti i dipendenti accertarsi che il servizio sia erogato al cliente garantendo la massima sicurezza, serietà e professionalità. Ciascun dipendente deve sempre applicare i rigorosi principi aziendali.

Le prestazioni incluse nei contratti e/o nei capitolati, se esistenti, devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti, pubbliche o private. Il Gruppo si impegna a non sfruttare condizioni di ignoranza o di incapacità delle proprie controparti.

È da evitare che nei rapporti in essere chiunque operi in nome e per conto del Gruppo Veolia Italia cerchi di approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali l'interlocutore si sia venuto a trovare.

I contratti e le comunicazioni ai clienti dovranno essere:

- chiari, semplici ed esposti nella forma più appropriata rispetto all'interlocutore;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente.

Scopi e destinatari delle comunicazioni determinano, di volta in volta, la scelta dei canali di contatto più idonei alla trasmissione dei contenuti senza avvalersi di eccessive pressioni e sollecitazioni e impegnandosi a non utilizzare strumenti commerciali ingannevoli o non veritieri.

Infine è cura del Gruppo Veolia Italia comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a:

- eventuali modifiche al contratto già previste;
- eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio od esecuzione dei lavori.

b) Verifica della qualità del servizio offerto

Le Società del Gruppo s'impegnano a garantire adeguati standard di sicurezza e qualità dei servizi/prodotti offerti sulla base di livelli predefiniti e a monitorare periodicamente la qualità percepita.

Il Gruppo Veolia Italia si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi. È cura del Gruppo Veolia Italia informare i clienti del ricevimento delle loro comunicazioni e dei tempi necessari per le risposte che, comunque, dovranno essere brevi.

c) Prezzi

Il prezzo che viene richiesto ai clienti deve essere basato sull'elevata qualità del servizio reso. Non è consentita l'adozione di prezzi sproporzionati – in eccesso o per difetto – alla tipologia ed ai contenuti del servizio reso.

d) Marketing

Il Gruppo Veolia Italia promuove i propri servizi presso i clienti attraverso gli usuali strumenti di marketing che mettano in evidenza la propria eccellente reputazione e organizzazione per far fronte in maniera qualitativa alle necessità dei clienti stessi.

Le nostre capacità tecniche dovranno essere rappresentate in modo accurato, veritiero e corretto. Il contenuto delle nostre attività promozionali, nonché gli strumenti utilizzati, non dovranno mai dar luogo a impressioni o comportamenti fuorvianti che possano generare nell'interlocutore la sensazione di una conduzione degli affari non in linea con i principi contenuti nel presente Codice. Ogni comportamento contrario ai principi di correttezza e buona fede, in special modo nei confronti della Pubblica Amministrazione, oltreché contrario alla legge, è espressamente condannato e punito con apposite sanzioni.

Lo stile di comportamento del Gruppo Veolia Italia nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Il Gruppo si impegna a limitare gli adempimenti richiesti ai suoi clienti e ad adottare procedure di pagamento semplificate, sicure e, quando possibile, informatizzate, a garantire adeguati standard di qualità dei servizi/prodotti offerti e a monitorare periodicamente la qualità percepita ed a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami da parte dei clienti avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

e) Comunicazioni

Le informazioni dei clienti sono trattate dal Gruppo nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure di sicurezza specifiche per la protezione delle informazioni; in particolare:

- definisce un'organizzazione per il trattamento dei dati che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica i dati per livelli di criticità crescenti, e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

La comunicazione del Gruppo verso i suoi clienti è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi, le regole, le norme di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività salvaguardando, tra le altre, le informazioni riservate e i segreti industriali. È evitata ogni forma di pressione o di favoritismi nei confronti dei media. Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti con gli organi dei media sono riservati esclusivamente al Presidente e all'Amministratore Delegato delle Società del Gruppo.

3.2.14 Responsabilità nei confronti degli azionisti

a) Premessa

L'azionista non è solo una fonte di finanziamento, ma un soggetto con opinioni e preferenze che possono differire dalle nostre; per orientarsi nelle decisioni di investimento e nelle delibere societarie necessita, perciò, di tutta l'informazione rilevante disponibile. Il Gruppo Veolia Italia crea le condizioni affinché la partecipazione degli azionisti alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole. Il Gruppo si impegna a rispettare le regole poste dagli azionisti nei processi decisionali, gestionali ed operativi, nei rapporti verso i clienti, autorità e organizzazioni in genere nonché verso l'interno della struttura.

I nostri azionisti hanno fiducia in un uso responsabile da parte nostra delle risorse che ci mettono a disposizione, finalizzato all'incremento del valore del loro investimento, e che le decisioni siano prese nell'interesse del Gruppo e non sulla base di interessi e benefici soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Con ciò si intende sia il caso in cui un collaboratore persegua un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholders o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui i rappresentanti dei clienti o dei fornitori, o delle istituzioni pubbliche, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

b) Conflitto di interessi

Ogni situazione che potenzialmente possa comportare un conflitto tra interesse aziendale e interesse personale deve essere sempre evitata. I potenziali conflitti debbono essere prontamente denunciati nel momento in cui si manifestano. L'organo deputato a ricevere tale denuncia è l'Organismo di Vigilanza. Il conflitto di interessi può anche essere indiretto ovvero quando nasca dal contatto con aziende, anche concorrenti, in cui sono impiegati amici e/o familiari. In tale prospettiva, è fatto divieto ai dipendenti del Gruppo, ai quali siano stati attribuiti poteri decisionali e di indirizzo strategico, di possedere partecipazioni dirette o indirette in imprese che siano o concorrenti o in accordi commerciali con il Gruppo.

È fatto divieto ai dipendenti del Gruppo Veolia Italia di svolgere attività e ricevere pagamenti a qualunque titolo da imprese che siano in rapporti commerciali oppure concorrenti del Gruppo Veolia Italia, qualora l'attività svolta o il pagamento ricevuto influenzino le decisioni del dipendente stesso nello svolgimento delle sue mansioni. Tali situazioni di potenziale conflitto debbono essere prontamente esposte all'Organismo di Vigilanza e qualora si accerti che non generino un conflitto di interessi, debbono essere autorizzate per iscritto.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (amministratore delegato, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;
- curare i rapporti con i fornitori e svolgere attività lavorativa, anche da parte di un familiare, presso fornitori;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con il Gruppo.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il collaboratore è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza che ne valuterà caso per caso l'effettiva presenza. Il collaboratore è tenuto, inoltre, a

dare informazioni circa le attività svolte al di fuori dell'orario di lavoro nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con quanto stabilito dal Gruppo.

c) Documentazione contabile

Il Gruppo Veolia Italia svolge la propria attività garantendo la piena trasparenza delle scelte effettuate, offrendo ai propri azionisti tutta l'informazione necessaria per metterli in condizione di decidere le loro strategie basandosi sulle scelte aziendali, sull'andamento della gestione e sulla redditività attesa del capitale investito.

Le registrazioni contabili, nonché le informazioni richieste dagli azionisti, debbono essere effettuate ed inviate con la massima accuratezza ed onestà. Gli azionisti credono nella precisione delle informazioni loro fornite e sulla nostra capacità di produrre documenti contabili attendibili. La tenuta di una corretta documentazione è una responsabilità che investe tutti i dipendenti del Gruppo Veolia Italia. È sanzionabile fare false attestazioni su una nota spese, oppure alterare i fogli presenze, sottovalutare la sicurezza degli impianti o del contesto in cui si opera, aumentare o minimizzare artificiosamente attività e passività ovvero non rispettare i principi della competenza temporale e dell'inerenza all'attività.

In generale, è assolutamente vietato mascherare o nascondere la vera natura di qualsiasi transazione. Tutti i libri contabili, le registrazioni e le informazioni richieste dagli azionisti debbono riportare con esattezza e verità le transazioni eseguite e devono essere conformi ai principi contabili validi in Italia nonché a livello del Gruppo. La documentazione e la corrispondenza aziendale dovrà essere redatta in maniera chiara, sintetica, veritiera evitando di usare un linguaggio sconveniente, offensivo, esporre congetture, ovvero conclusioni di natura legale.

I documenti non possono mai essere distrutti in presenza o nell'aspettativa di una verifica interna o esterna, ovvero nel suo corso. Tali operazioni debbono effettuarsi nel pieno rispetto della normativa applicabile in materia di tenuta della documentazione aziendale. Nel dubbio, ogni dipendente potrà rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

Il Gruppo Veolia Italia ha l'obbligo di dichiarare con accuratezza ed in maniera esauriente i fatti di rilevo riguardanti la propria attività. Al fine di meglio soddisfare richieste di informazioni in merito alla attività, ai programmi ed alle questioni concernenti l'azienda che possano essere di pubblico interesse, ogni dipendente destinatario della richiesta dovrà trasmettere le medesime richieste alla Direzione delle singole Società del Gruppo e all'Ufficio Relazioni Esterne.

d) Tutela dei Beni aziendali

I dipendenti hanno in uso, ovvero utilizzano, tutti i beni aziendali. Di tali beni ogni dipendente ha la responsabilità di farne un uso consapevole, responsabile e mirato alla sola realizzazione delle attività aziendali. Nessun bene potrà essere distratto da tale finalità o utilizzo. Le dotazioni informatiche non possono essere utilizzate per accessi, trasmissioni o ricezioni di materiale contrario ai principi aziendali e/o alle leggi. La riproduzione non autorizzata di software, libri ed altro materiale protetto da diritto d'autore, costituisce una violazione che espone l'azienda a responsabilità legali ed i dipendenti, consapevoli di questo, non debbono porre in essere attività rientranti in tali fattispecie. Pertanto, è assolutamente vietato porre in essere comportamenti che si concretizzino in furti, frodi, sottrazione, distrazione o appropriazione indebita di qualsiasi bene aziendale.

Ogni collaboratore è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con quanto

previsto nel CCNL e con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni collaboratore deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Ogni collaboratore è responsabile della protezione delle risorse aziendali a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il superiore diretto di eventuali minacce o eventi dannosi per il Gruppo Veolia Italia si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni ed infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, CCNL di riferimento, normativa vigente in ambito lavorativo, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni collaboratore è xstenuto a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi ed offensivi;
- utilizzare il sistema informatico solo ed esclusivamente per finalità aziendali.

e) Riservatezza

I destinatari del Codice Etico sono obbligati a mantenere riservate tutte quelle informazioni utili per l'azienda che potrebbero creare un vantaggio competitivo alla concorrenza. Alcuni esempi di tutela riguardano i dati su fatturato, utili, partecipazioni a gare, acquisizioni o cessioni di partecipazioni delle Società del Gruppo. L'accesso a tali informazioni è limitato ai soli dipendenti che ne hanno oggettivamente bisogno in funzione delle loro mansioni.

In tale ottica nessun dipendente può trarre vantaggi di alcun genere, diretti o indiretti, personali o patrimoniali, dall'utilizzo di informazioni riservate, né comunicare dette informazioni ad altri o raccomandare o indurre altri al loro utilizzo.

La comunicazione a terzi delle informazioni deve avvenire – per ragioni di ufficio o lavorative - esclusivamente da parte dei soggetti aziendali autorizzati, dichiarando il carattere riservato dell'informazione e richiedendo l'osservanza dell'obbligo di riservatezza al terzo.

f) Mezzi di informazione

È impegno del Gruppo Veolia Italia assicurare un'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno. I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; il personale del Gruppo è tenuto a concordare preventivamente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

3.2.15 Responsabilità nei confronti dei partner commerciali

a) Premessa

Il Gruppo Veolia Italia preferisce intrattenere relazioni commerciali con quei fornitori, consulenti, partners di joint venture o Associazioni Temporanee di Impresa che dimostrino ed adottino gli stessi principi di etica professionale nella conduzione della loro attività. Il Gruppo Veolia Italia respinge fermamente la cooperazione di fornitori o partners che operino in violazioni di normative in materia di occupazione, sicurezza, ambiente, contabilità e rapporti con la Pubblica Amministrazione. Tutte le attività aziendali sono improntate alla trasparenza ed in particolare, nel processo di acquisto, questo significa che le decisioni debbono basarsi sulla migliore offerta economica ricevuta.

I responsabili degli acquisti sono tenuti a non lasciarsi influenzare nelle decisioni dalla presenza di familiari e conoscenti presenti nella azienda offerente. Tutti gli accordi commerciali debbono essere redatti in forma scritta e riportare esattamente la specifica ed il prezzo di beni e servizi acquistati. Dovranno essere sempre richiesti e conservati in maniera ordinata e secondo le disposizioni legali e fiscali tutti gli allegati ed i giustificativi di supporto alle relative fatture di acquisto. Le informazioni riservate fornite al Gruppo Veolia Italia dai fornitori e partners commerciali saranno trattate con la massima discrezione.

b) Criteri di selezione dei fornitori

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per il Gruppo Veolia Italia, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

In particolare, i collaboratori del Gruppo addetti a tali processi sono tenuti a:

- non precludere ad alcuno in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- assicurare ad ogni gara una concorrenza sufficiente, ad esempio considerando almeno tre imprese nella selezione del fornitore; eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate.

Per il Gruppo sono requisiti di riferimento:

- la disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche del Gruppo Veolia Italia lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati;
- nel caso in cui la fornitura comprenda know-how o diritti di terzi, l'ottenimento da parte del fornitore di una quota significativa di valore aggiunto.

c) Integrità e indipendenza

Le relazioni con i fornitori sono regolate da principi comuni per tutto il Gruppo e sono oggetto di un costante monitoraggio da parte del Gruppo Veolia Italia.

Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza. La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando ove possibile forme di dipendenza. Così, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- qualsiasi contratto il cui importo stimato risulti superiore al 50% del volume d'affari del fornitore, deve essere comunicato al Gruppo Veolia Italia, secondo le procedure previste;

- di norma, sono evitati i progetti vincolanti di lungo periodo preferendosi contratti a breve termine che necessitano di continui rinnovi con revisione dei prezzi, oppure contratti di consulenza senza un adeguato trasferimento di know-how, ecc.;
- non è ritenuto corretto indurre un fornitore a stipulare un contratto a lui sfavorevole lasciandogli intendere un successivo contratto più vantaggioso.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, è necessario predisporre:

- la separazione dei ruoli tra chi richiede la fornitura e chi stipula il contratto;
- un'adeguata ricostruibilità delle scelte adottate;
- la conservazione delle informazioni nonché dei documenti ufficiali di gara e contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

d) Etica nelle forniture

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, il Gruppo Veolia Italia si impegna a introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale (ad esempio la presenza di un sistema di gestione ambientale). Le violazioni dei principi generali del Codice Etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche ad evitare reati contro la pubblica amministrazione o disastri ambientali riconducibili alle attività del Gruppo Veolia Italia.

A tal fine, nei singoli contratti sono predisposte apposite clausole. In particolare, nei contratti con i fornitori, e in speciale modo nelle associazioni temporanee di impresa (cd "ATI"), sono introdotte clausole contrattuali che prevedono:

- un'autocertificazione da parte del fornitore dell'adesione a specifici obblighi sociali (ad esempio, misure che garantiscono ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali, i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile);
- la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

e) Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti/elargizione di utilità fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti, sia in Italia che all'estero.

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso, di modico valore. Numerosi enti pubblici hanno adottato propri codici di autoregolamentazione, nei quali spesso prevedono, per tutto il personale, il divieto di ricevere omaggi o di accettare regalie maggiori rispetto a un valore economico definito. Il Gruppo può esaminare i documenti adottati dagli enti pubblici con cui entra in contatto, al fine di sensibilizzare i propri dipendenti al rispetto di eventuali regole più stringenti e/o diverse, di cui l'ente pubblico si sia dotato.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se l'ente utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'ente.

Inoltre, l'ente non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa, richiesta o rapporto commerciale con la Pubblica Amministrazione non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso ad esempio il pagamento di spese viaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Possono inoltre sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze dell'ente, ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa o al rapporto.

Qualsiasi violazione effettiva o potenziale commessa da soggetti interni all'ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

f) Regali, omaggi

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile al Gruppo Veolia Italia. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

Tale norma, che non ammette deroghe nemmeno laddove l'offerta di doni a partners commerciali è considerata consuetudine, concerne sia i regali promessi o offerti sia quelli ricevuti; si precisa che per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio (promessa di un'offerta di lavoro, vacanze, ecc.). In ogni caso, il Gruppo Veolia Italia si astiene da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici - se noti - delle aziende o degli enti con cui ha rapporti.

I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzati dal responsabile di funzione, il quale provvede a darne preventiva comunicazione all'Ufficio Legale delle Società del Gruppo.

I collaboratori del Gruppo Veolia Italia che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite, sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organo di Vigilanza del Gruppo Veolia Italiache ne valuterà l'appropriatezza e provvederà a far notificare al mittente la politica del Gruppo Veolia Italia in materia. Regali ed omaggi di varia natura possono essere offerti a fornitori e partners commerciali solo se costituiscono

un ragionevole complemento delle relazioni commerciali e comunque siano di modesto valore, non infrangano le leggi e non siano contrari ai principi della società ricevente. Mai ed a nessuno dovrà essere erogato denaro contante o strumento equivalente. Eventuali regali eccedenti il modico valore o il valore simbolico a chiunque donati, pubblici funzionari o privati, debbono essere approvati dall'Organo di Vigilanza. Comunque, il pagamento di tangenti o l'offerta di regalie eccedenti il modico valore sono assolutamente vietate in qualsiasi circostanza.

L'accettazione di regali occasionali o inviti è tollerata se serve a migliorare le relazioni commerciali e comunque non siano eccedenti il modico valore o il valore simbolico. Mai e da nessuno dovrà essere accettato denaro contante o strumento equivalente. Regali o favori contrari alle presenti norme dovranno essere comunicati alla direzione aziendale e restituiti spiegando per iscritto le ragioni della mancata accettazione. Qualora non sia possibile la restituzione, la direzione aziendale potrà decidere per la loro devoluzione in beneficenza. Tale decisione dovrà essere correttamente spiegata per iscritto al mittente del regalo.

g) Concorrenza

Particolare attenzione va prestata al rispetto delle leggi a tutela della concorrenza. In particolare, le seguenti attività sono assolutamente vietate:

- accordi con imprese concorrenti, formali o meno, tesi a fissare i prezzi di una offerta ad un bando di gara o ad alterare le offerte o calmierare le offerte di partecipazione a gare;
- accordi con i fornitori per penalizzare i costi di acquisto dei concorrenti;
- scambiare informazioni con i concorrenti su costi, prezzi o preparazioni di partecipazioni a bandi di gara.

La violazione delle normative antitrust comporta, oltreché sanzioni pecuniarie elevate, anche una perdita di immagine e credibilità per il Gruppo Veolia Italia, il quale non nega, nasconde o ritarda alcuna informazione richiesta dall'Autorità Antitrust e agli altri organi di regolazione nelle loro funzioni ispettive e collabora attivamente nel corso delle procedure istruttorie.

Per garantire la massima trasparenza, il Gruppo si impegna a non trovarsi in situazioni di conflitto di interessi con dipendenti di qualsiasi Authority e loro familiari.

h) Contributi e sponsorizzazioni

Il Gruppo può aderire alle richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico e che abbiano respiro nazionale o, in ogni caso, che coinvolgano un notevole numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali il Gruppo Veolia Italia può collaborare alla progettazione in modo da garantirne originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, il Gruppo presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività del Gruppo) e che dette iniziative contribuiscano alla crescita della collettività.

Le sponsorizzazioni, donazioni ed altre forme di liberalità sono consentite al solo fine di associare positivamente l'immagine del Gruppo Veolia Italia ad iniziative che riflettano i valori aziendali e sono ammesse solo previa verifica dei seguenti ulteriori requisiti:

- credibilità e serietà del soggetto beneficiario;
- validità dello scopo dell'erogazione;
- congruità del valore rispetto alla destinazione d'uso dichiarata;
- coerenza con le politiche di erogazione vigenti nel Gruppo;
- assenza di contratti in fase di trattativa o in esecuzione con il beneficiario;
- documentabilità dell'iniziativa.

i) Prevenzione del riciclaggio e autoriciclaggio, della ricettazione e, più in generale, delle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia

Il Gruppo Veolia Italia è consapevole che un'efficace politica di contrasto alle infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia necessita di una responsabile attività di prevenzione anche nel settore privato, per cercare di tutelare i principi della libertà di impresa e della concorrenza.

Pertanto:

- Il Gruppo considera imprescindibile esigenza assumere iniziative, anche in collaborazione con le pubbliche autorità, volte a cercare di attuare efficaci controlli e il monitoraggio sui meccanismi di mercato, assicurando adeguati strumenti di prevenzione, in modo particolare in materia di forniture di beni e servizi, al fine di contrastare le infiltrazioni della criminalità organizzata nell'economia.
- I destinatari del Codice non dovranno, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.
- Il Gruppo si impegna a tenere un comportamento coerente, corretto e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge delle procedure / istruzioni operative aziendali in tutte le attività finalizzate alla gestione delle anagrafiche; si impegna altresì a dotarsi di adeguati presidi di controllo proporzionati alla natura dell'impresa e alle sue caratteristiche operative.
- Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partner in relazioni d'affari, tutti i propri dipendenti e/o collaboratori dovranno assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte.
- Il Gruppo si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio, autoriciclaggio e di lotta alla criminalità organizzata e di non riconoscere compensi in favore di consulenti e fornitori di beni e servizi che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere.

3.2.16 Responsabilità nei confronti delle comunità in cui operiamo

a) Premessa

Il principale obbligo di tutti coloro che fanno parte di una comunità è il rispetto delle leggi. Qualsiasi inosservanza fa scattare sanzioni disciplinari a danno dei dipendenti inadempienti. Il Gruppo Veolia Italia è impegnato costantemente nella ricerca di nuove occasioni di benessere per le comunità in cui opera. Per il Gruppo è un punto di orgoglio la partecipazione allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui opera ed incoraggia i suoi dipendenti a partecipare alle iniziative comuni finalizzate al miglioramento della qualità della vita.

La partecipazione a eventi o a opere di volontariato è ben considerata ma non può comunque essere imposta, lasciando ognuno decidere secondo coscienza. Il Gruppo Veolia Italia è anche sostenitore di una sana politica ambientale, cercando di ridurre gli sprechi e di minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività.

Il Gruppo Veolia Italia tutela e garantisce il diritto di ognuno dei suoi dipendenti a partecipare alla vita politica. I dipendenti, però, devono sempre specificare di parlare a titolo personale e non per conto dell'azienda e non possono utilizzare risorse aziendali per sostenere partiti politici o candidati a elezioni amministrative o politiche. In generale, la legge regolamenta i contributi a qualsiasi titolo a candidati o partiti politici in riferimento a campagne elettorali. Il Gruppo, infatti, non concede alcun contributo, in denaro o in natura, per scopi politici qualificati come illegali dalla legge né, tantomeno, utilizza agenti o intermediari a tale scopo. È altresì vietata ogni attività di lobbying.

Il Gruppo Veolia Italia non finanzia partiti sia in Italia che all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica al di fuori di quanto previsto dalla normativa in materia; si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta ad esponenti politici (ad esempio, tramite concessione di proprie strutture, accettazione di segnalazioni per le assunzioni, contratti di consulenza). Il Gruppo Veolia Italia non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (ad esempio a sindacati o associazioni ambientaliste); è tuttavia possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per specifici progetti in base ai seguenti criteri:

- finalità riconducibile alla missione del Gruppo;
- destinazione chiara e documentabile delle risorse;
- espressa autorizzazione da parte delle funzioni preposte alla gestione di tali rapporti nell'ambito del Gruppo.

b) Relazioni con le comunità

Il Gruppo Veolia Italia garantisce di perseguire obiettivi coerenti con quelli strategici del Gruppo in materia ambientale. Per sfruttare tutte le possibili sinergie, la definizione della politica ambientale e la sua attuazione sono gestite in modo unitario e coerente in tutto il Gruppo; tale gestione:

- definisce le politiche ambientali e di sviluppo sostenibile;
- elabora le linee guida di attuazione della politica ambientale che devono essere prese a riferimento dalle Società del Gruppo;
- individua gli indicatori e garantisce il monitoraggio e il controllo dell'andamento delle azioni aziendali in termini di impatto ambientale;
- segue l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale e dell'Unione Europea e predispone indirizzi applicativi verso le Società del Gruppo;
- cura i rapporti con enti, istituti e agenzie in campo ambientale; promuove, attua e coordina intese e accordi di programma con tali soggetti oltre che con le istituzioni.

Il Gruppo Veolia Italia prevede al suo interno figure professionali di riferimento e/o strutture operative in relazione ai compiti e alle specifiche problematiche.

c) Strategie e strumenti di politica ambientale

La politica ambientale del Gruppo Veolia Italia si basa sulla convinzione che l'ambiente possa rappresentare un vantaggio competitivo in un mercato sempre più sensibile agli impatti ambientali. Il Gruppo Veolia Italia promuove i seguenti strumenti di politica ambientale:

- sistemi di gestione che puntino al miglioramento continuo delle prestazioni compatibilmente alle normative ambientali;

- rilevazione dei dati ambientali per gli eventuali opportuni interventi;
- attività di sensibilizzazione e di formazione ambientale per i collaboratori, che mirano alla divulgazione interna delle iniziative e ad accrescere le competenze e le professionalità dei dipendenti;
- programmi per un uso razionale dell'energia e continuo miglioramento delle prestazioni ambientali dei suoi clienti;
- un costante impegno nei confronti dello sviluppo sostenibile e un'attenzione particolare per la qualità della vita del cittadino nell'ambiente urbano, sociale e lavorativo.

Il Gruppo Veolia Italia svolge le proprie attività tenendo in considerazione l'esigenza di protezione dell'ambiente conformemente a quanto previsto dalla normativa vigente in materia ambientale. In particolare si impegna a garantire e richiedere ai propri fornitori, nell'ambito dei servizi di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti l'osservanza degli obblighi in tema di gestione dei rifiuti.

Il Gruppo condanna qualunque tipo di azione o comportamento potenzialmente lesivi dell'ambiente e del territorio e si impegna ad adottare comportamenti corretti, prudenti e trasparenti per la salvaguardia dello stesso.

d) Rapporti con le associazioni portatrici di interessi

Il Gruppo ritiene che il dialogo con le associazioni sia di importanza strategica per un corretto sviluppo del proprio business; perciò instaura un canale stabile di comunicazione con i propri stakeholders allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi, presentare le posizioni del Gruppo e prevenire possibili situazioni di conflitto. A tal fine il Gruppo Veolia Italia garantisce un'approfondita analisi ed una risposta chiara ed esauriente alle osservazioni degli stakeholders.

e) Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni di Stato o internazionali è riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a valutare le implicazioni dell'attività legislativa e amministrativa nei confronti del Gruppo Veolia Italia, a rispondere a richieste informali e ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze, ecc.), o comunque a rendere nota la posizione su temi rilevanti.

A tal fine, il Gruppo si impegna a:

- instaurare, senza alcun tipo di discriminazione, canali stabili di comunicazione con tutti gli interlocutori istituzionali a livello internazionale, comunitario e territoriale;
- rappresentare gli interessi e le posizioni del Gruppo in modo trasparente, rigoroso e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva.

Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice del Gruppo Veolia Italia.

f) Le Organizzazioni sindacali

Il Gruppo Veolia Italia non eroga contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, ad organizzazioni sindacali, né a loro rappresentanti o candidati se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti, e impronta le relazioni con le medesime a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse del Gruppo e dei dipendenti.

g) La stampa e gli altri mezzi di comunicazione di massa

Il Gruppo Veolia Italia si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dal Gruppo.

3.2.17 Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholders (la scelta dei clienti da servire, i rapporti con gli azionisti, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano), Il Gruppo Veolia Italia evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

3.2.18 Onestà

Nell'ambito della loro attività professionale, i collaboratori del Gruppo Veolia Italia sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il codice etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse del Gruppo Veolia Italia può giustificare una condotta non onesta.

04

Disposizioni Generali

4.1 Informazione e formazione 33

4.2 Segnalazioni esterne e interne 33

4.3 Violazione del Codice Etico e sistema sanzionatorio 33

4.1 Informazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza degli stakeholders interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico a tutti i collaboratori dell'azienda, la funzione Area Risorse Umane predispone e realizza un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori; per i neoassunti è previsto un apposito programma formativo che illustra i contenuti del Codice di cui è richiesta l'osservanza.

4.2 Segnalazioni esterne e interne

Tutti gli stakeholders delle Società del Gruppo possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del Codice Etico ai rispettivi Organismi di Vigilanza ai rispettivi indirizzi di posta / posta elettronica o, in alternativa, al Comitato Etico di Veolia Enviromennent, i quali provvedono ad un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

L'Organismo di Vigilanza e il Comitato Etico di Veolia agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere oggetto di una forma di discriminazione o penalizzazione (ad esempio, per i fornitori: interruzione dei rapporti di affari, per i dipendenti: mancata promozione, ecc.). È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.3 Violazione del Codice Etico e sistema sanzionatorio

Allo scopo di garantire l'effettività del Codice Etico attraverso specifici protocolli - nel rispetto della privacy e dei diritti individuali - predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti posti in essere all'interno delle Società possano riferire, liberamente, direttamente ed in maniera riservata, all'Organismo di Vigilanza. A tale ente compete la verifica puntuale ed attenta delle notizie trasmesse, al fine di sottoporre la fattispecie in essere alla funzione aziendale competente per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

Il presente Codice Etico è approvato dai Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo. Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dai medesimi Organi e prontamente comunicati ai Destinatari.

VEOLIA