



# Codice Etico





La Spezia, ottobre 2005

**A TUTTI I FORNITORI**  
**TM.E. S.p.A. Termomeccanica Ecologia**

**Oggetto: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001**

Con la presente si informa che il Consiglio di Amministrazione di TM.E. S.p.A. Termomeccanica Ecologia ha approvato, nella seduta del 29 aprile 2005, l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello") ai sensi del D.lgs. 231/2001 recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", di cui il Codice Etico costituisce parte integrante.

Poiché è previsto che tutti i soggetti che intrattengono rapporti di affari con TM.E. S.p.A. Termomeccanica Ecologia siano informati dell'adozione del Modello e conseguentemente debbano conoscere ed osservare i principi di comportamento cui devono adeguarsi, si invia copia del TMNews contenente il testo del suddetto Codice Etico.

Cordiali saluti.

**IL PRESIDENTE**  
**Ing. Aldo Sammartano**





**N**el corso del 2004 la direzione della T.M.E. ha deciso di diffondere alcuni principi che costituiscono i "pilastri" culturali su cui è fondata l'Azienda, e di elaborare un modello organizzativo conseguente, finalizzato alla verifica ed al controllo rispetto alla costante applicazione degli stessi. Questa operazione ha un duplice scopo: dare appunto veste "formale" a quello che è il *modus vivendi* della T.M.E., anche nei confronti del mondo esterno, e nel contempo tutelare l'azienda stessa rispetto alla responsabilità per eventuali reati commessi da dipendenti, collaboratori, ecc.. così come enunciato dal D.L. 231.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, introduce nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità degli enti (assimilabile a quella penale delle persone fisiche) per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Più specificamente, si tratta della responsabilità amministrativa dell'ente per alcuni reati commessi in Italia o all'estero, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della 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 dello stesso, o sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei predetti soggetti.

Il Modello Organizzativo adottato, che in una versione ancora provvisoria era stato presentato circa un anno fa ai responsabili di funzione T.M.E., affinché dessero le loro indicazioni rispetto ad eventuali modifiche ed integrazioni, è stato approvato nella sua versione definitiva il 29 aprile 2005 dal Consiglio di Amministrazione della Società. Il Modello ha come finalità principale quella di determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di T.M.E., la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate dal Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul

piano personale ed amministrativo tanto nei propri confronti quanto nei confronti della Società, e di consentire alla Società una sistematica azione di monitoraggio sulle attività a rischio di reato attraverso il proprio Organismo di Vigilanza, appositamente costituito. La versione integrale del Modello è pubblicata nell'Intranet aziendale.

Per quanto riguarda il Codice Etico, vale a dire la "formalizzazione" dei principi alla base dei comportamenti delle persone all'interno della Società, è stato anch'esso approvato in occasione del CdA del 29 aprile, ed in questa sede vorremmo evidenziare

zione delle risorse umane e finanziarie investite nel processo produttivo.

I criteri di condotta nei confronti di terzi, che derivano direttamente dall'osservanza di questi principi, sono quindi quelli del rispetto delle regole, della correttezza, dell'aggiudicazione dei contratti puntando sulla qualità tecnica ed economica della propria offerta in una onesta competizione, con l'auspicio che vengano applicati sempre criteri di trasparenza e di pari opportunità.

#### Organizzazione e risorse umane:

Il conseguimento degli scopi del business si ottiene innanzi tutto attraverso la capacità di organizzare e valorizzare le risorse umane, esaltandone competenze professionali e creatività imprenditoriale, in un contesto di chiara definizione dei ruoli, dei diritti e dei doveri rispetto al "sistema azienda". Le persone costituiscono la base del valore azienda, insieme ai prodotti consolidati della loro operatività quali i modelli organizzativi, le tecnologie produttive e quelle specifiche di prodotto.

L'unico criterio di riferimento per la definizione dei compiti e delle responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale è quello della valutazione delle capacità professionali, garantendo a tutti pari opportunità senza discriminazione alcuna. Chi riveste il ruolo di "capo" deve inoltre rappresentare una testimonianza continua, attraverso il suo comportamento, della validità dei concetti espressi nel Codice Etico, e della loro attuabilità nell'agire quotidiano.

Come detto all'inizio, scopo della pubblicazione del Codice Etico è sostanzialmente quello di una presa d'atto collettiva dei valori etici fondamentali della T.M.E., in questo senso quindi costituirà anche in futuro una "guida" per tutti i dipendenti, particolarmente utile per i nuovi entrati, e rappresenterà nei confronti del mondo esterno una descrizione della cultura aziendale e di come questa indirizzi i comportamenti quotidiani.



alcuni dei valori ispiratori del documento, che pubblichiamo altresì per intero in questo numero speciale del TM News e nell'Intranet aziendale.

#### Missione e mercato:

T.M.E. considera il mercato come l'unico contesto in cui sia possibile verificare e selezionare le organizzazioni capaci di produrre ricchezza attraverso il libero confronto concorrenziale, per cui auspica l'affermarsi di regole che possano garantire una "sana" competizione tra le aziende. In questo senso solo il raggiungimento e mantenimento di una solida capacità competitiva è condizione essenziale per un profittevole sviluppo dell'azienda nel lungo termine. La misura della solidità dell'azienda e della sua capacità di successo nel tempo sono inoltre garantiti attraverso la redditività a lungo termine, che costituisce necessario sostegno per la continuità aziendale e per l'adeguata remunerazione



## 1 Introduzione

### 1.1. Premessa

TM.E. S.p.A. - Termomeccanica Ecologia (di seguito "TME") è una società che da anni opera nel mercato nazionale ed internazionale, nel settore della progettazione e costruzione di impianti di produzione di energia verde (rifiuti solidi urbani e fonti rinnovabili quali biomasse, biogas e fonti eoliche) e di impianti per il trattamento tecnologico dell'acqua (potabilizzazione, dissalazione e depurazione).

TM.E. S.p.A. - Termomeccanica Ecologia considera che produrre ricchezza costituisca lo scopo ed insieme la giustificazione dell'essere azienda, nel rispetto degli interessi legittimi di tutti i soggetti, interni ed esterni, applicando i principi di onestà, lealtà, correttezza ed affidabilità che le sono propri.

Ed è proprio alla luce dei principi ispiratori che indirizzano l'azione di TME che la stessa società ha deciso di adottare il presente Codice Etico.

### 1.2. Significato dell'adozione del Codice Etico

Il presente Codice Etico è stato elaborato per assicurare che i valori etici fondamentali di TME siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura aziendale, nonché per individuare lo standard di comportamento di Amministratori, Dipendenti e di coloro i quali, in virtù di specifici mandati o procure, rappresentano l'azienda verso i terzi nella conduzione degli affari e delle loro attività.

Il Codice Etico costituisce, quindi, una guida ed un supporto per Amministratori e Dipendenti, al fine di metterli in grado di perseguire nella maniera più efficace gli scopi dell'Azienda. Rappresenta inoltre un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno.

### 1.3. Struttura del Codice Etico

Il presente Codice Etico è un documento ufficiale approvato dal Consiglio di Amministrazione di



TM.E. S.p.A. - Termomeccanica Ecologia. Esso è costituito da:

- i principi generali, che definiscono in modo astratto i principali valori di riferimento a cui TME si attiene nel compimento delle proprie attività;
- i criteri di condotta che devono essere adottati da TME e dagli altri soggetti destinatari di tale Codice Etico;
- le norme alle quali TME e gli altri soggetti devono attenersi allo scopo di prevenire rischi di comportamento contrari ai dichiarati valori etici di TME.

Il Codice Etico è un documento in continua evoluzione. Tutti i soggetti destinatari possono contribuire alla sua stesura o al suo miglioramento, attraverso i modi e le forme descritte.

### 1.4. Ambito di applicazione del Codice Etico

Sono destinatari del Codice Etico, obbligati a osservare i principi con le relative regole attuative e sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni: gli Azionisti di controllo, i Dirigenti, i Sindaci, nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione e il controllo di TME.

Sono, altresì, destinatari obbligati del Codice Etico, sottoposti a sanzioni per violazione delle sue disposizioni,

tutti i Dipendenti e i Collaboratori, anche occasionali di TME.

Sono, altresì, destinatari obbligati del Codice Etico Consulenti-fornitori di servizi professionali, i Partners delle iniziative di TME e chiunque svolga attività in nome e per conto di TME o sotto il controllo di essa.

Sono destinatari non obbligati e, quindi, non sottoposti a san-

zione per violazione delle disposizioni del presente Codice Etico, gli Azionisti, i Consulenti e i Partners fuori dai casi sopra indicati e tutti i Portatori di interesse nei confronti di TME (clienti, finanziatori, collettività, Pubbliche Amministrazioni).

Il rispetto e la condivisione dei principi enunciati nel presente Codice Etico da parte di chi non è obbligato potrebbero costituire un criterio di scelta adottato da TME nel selezionare i soggetti con cui intrattenere i rapporti.

Il Codice Etico contiene i principi essenziali che ispireranno i Codici Etici che verranno adottati da tutte le società partecipate da TME, ed è quindi vincolante per i comportamen-



ti dei relativi Dipendenti e Collaboratori.

Le norme del presente Codice Etico hanno validità in Italia, nonché in tutti i Paesi in cui TME opera.

### 1.5. Reperibilità del Codice Etico

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti attraverso l'affissione nelle bacheche ed in altri luoghi accessibili, verrà pubblicato nell'Intranet aziendale e sarà consultabile anche sul sito Internet di TME.

## 2 Principi Generali

### 2.1 Rispetto delle norme giuridiche

Nell'ambito della loro attività gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori comunque denominati di TME sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, il Codice Etico e tutte le procedure ed i regolamenti interni. E' interesse precipuo di TME che gli obiettivi aziendali vengano conseguiti rispettando tutte le normative vigenti.

#### Imparzialità e non discriminazione

Nel definire le strategie aziendali e nell'assumere ogni decisione o linea di condotta deve essere evitata ogni forma di discriminazione basata, in particolare su razza, nazionalità, sesso, età, salute, opinioni politiche o sindacali, convinzioni religiose.

#### Correttezza

TME mantiene un contegno irreprensibile, agendo secondo diligenza e buona fede e rispettando gli impegni assunti.

#### Lealtà e conflitti d'interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di TME deve essere perseguito esclusivamente l'interesse della società; conseguentemente devono essere ridotte al minimo le situazioni ove i soggetti coinvolti

siano in conflitto di interesse.

Si ha conflitto di interesse quando in una determinata operazione venga coinvolto un soggetto portatore di un interesse che sia per sé o per altri in conflitto, anche potenziale, con l'interesse sociale.

Pertanto, i dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto d'interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno del Gruppo; possesso o negoziazione di titoli, ecc.).

In ogni caso, al soggetto in conflitto di interesse è fatto obbligo di tempestiva e specifica comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa da cui dipende o con cui collabora.

#### Trasparenza

TME fornisce ai propri interlocutori le notizie e i chiarimenti necessari ed opportuni, assicurando verità di informazione, trasparenza di azione e piena credibilità.

#### Riservatezza

TME assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e si astiene da comportamenti non conformi alla legislazione sulla privacy.

A tal fine TME garantisce un elevato livello di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi di Information Technology, destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

Allo stesso modo tutti coloro che vengono coinvolti nell'esercizio dell'impresa non possono utilizzare le notizie e/o i dati aziendali per fini non inerenti allo svolgimento della propria attività.

In particolare, tutti i dipendenti e gli altri soggetti destinatari sono rigorosamente tenuti ad osservare le leggi vigenti in materia di abuso di infor-

mazioni riservate, ed in nessuna circostanza devono utilizzare per i propri scopi informazioni non di dominio pubblico, acquisite in funzione della loro posizione all'interno della TME, o perché in rapporti di affari con TME.

Le conoscenze sviluppate da TME costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario deve tutelare. In caso di divulgazione impropria di tali conoscenze TME potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Pertanto i dipendenti e gli altri desti-

n a t a r i

sono tenu-

ti a non

rivelare a

terzi infor-

mazioni

riguardan-

ti le cono-

s c e n z e

tecniche,

tecnologi-

che e

commer-

ciali di

TME, se

non nei

casi in cui

tale rivela-

zione sia

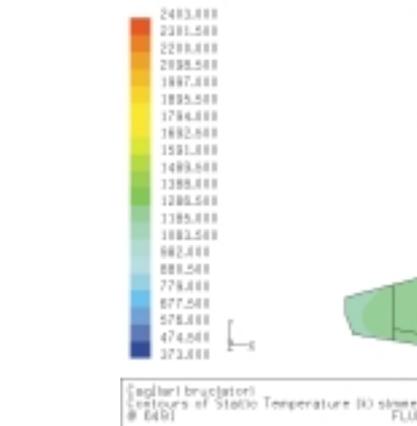
autorizzata

dai superiori

o sia richie-

sta da leggi

o da altre disposizioni



regolamentari, o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente secondo le finalità per cui dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità.

Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

#### Cooperazione

TME promuove la cooperazione e la reciproca collaborazione riconoscendo il valore delle risorse umane impiegate nell'attività aziendale, allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio professionale di ciascun dipendente e collaboratore.



### *Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente*

TME persegue l'obiettivo di garantire una gestione efficace di salute, sicurezza e ambiente che considera fattori decisivi per il suo successo. TME adotta un efficace sistema di gestione ambientale che ottempera a tutte le normative nazionali e internazionali.

### *Equità e integrità nei rapporti con la P.A.*

Nella gestione di qualsiasi rapporto o contatto con esponenti delle P u b b l i c h e Amministrazioni deve essere garantita equità di trattamento e integrità di condotta, nel pieno rispetto delle funzioni istituzionali. TME respinge ogni pressione, favoritismo, trattamento "particolare" volto all'ottenimento di benefici non dovuti o gratuiti nell'interesse personale di chi opera, del soggetto pubblico e/o della stessa TME.

### *Qualità*

TME orienta la propria attività al soddisfacimento delle richieste dei propri Partner, coerentemente indirizzando la propria attività ai più elevati standard di qualità dei propri prodotti

## **3 Criteri di condotta**

### *3.1. Condotta nei rapporti con gli azionisti e con il mercato*

T.M.E. S.p.A. - Termomeccanica Ecologia considera che il mercato sia l'unico contesto in cui sia possibile verificare e selezionare le organizza-

zioni capaci di produrre ricchezza attraverso il libero confronto competitivo.

TME considera quindi il libero mercato quale contesto necessario al suo successo ed auspica e favorisce l'affermarsi di regole e prassi che impediscano l'instaurarsi di posizioni dominanti o qualsiasi distorsione delle pratiche concorrenziali.

TME adotta un sistema di Corporate Governance conforme a quanto previsto dalla legge e garantisce nei confronti dei soci, nonché del mercato in generale, la più completa informazione e trasparenza dei processi decisionali, nonché attuativi, delle scelte imprenditoriali di gestione.

### *3.2. Condotta nella attività degli organi sociali e nella organizzazione sociale*

#### *3.2.1. Attività degli organi sociali*

L'attività degli organi sociali di TME è improntata al pieno rispetto delle regole dettate dallo Statuto e dalla legislazione vigente. Questi amministratori e gestiscono TME secondo i principi di trasparenza, correttezza e nel rispetto di tutti gli obblighi di comunicazione che la legge prescrive, sia nei confronti degli organi di vigilanza che di qualsiasi altro destinataria.

Inoltre, la società è gestita in modo che si realizzi la massima salvaguardia del suo patrimonio sociale, a tutela dei soci, dei creditori e degli investitori.

#### *3.2.2. Organismo di Vigilanza ex D.lgs 231/2001*

E' istituito all'interno di TME un Organismo di Vigilanza composto da tre (3) componenti cui è demandato il compito di vigilanza e monitoraggio in materia di attuazione del Codice Etico. Tale Organismo si occupa in particolare di:

- monitorare costantemente l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, anche attraverso

l'accoglimento delle eventuali segnalazioni e suggerimenti;

- segnalare eventuali violazioni del Codice Etico di significativa rilevanza;
- esprimere pareri vincolanti in merito all'eventuale revisione del Codice Etico o delle più rilevanti politiche e procedure aziendali, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico stesso.

### *3.3. Condotta nei rapporti con la Pubblica amministrazione*

#### *3.3.1. Rapporti con Pubblici ufficiali, impiegati pubblici e concessionari di pubblico servizio*

TME nello svolgimento delle trattative e di qualsiasi altra attività volta all'aggiudicazione di contratti da stipularsi con la P.A. o qualsiasi altro ente incaricato dello svolgimento di un pubblico servizio, deve comportarsi con lealtà, correttezza e trasparenza, ed aggiudicarsi i contratti puntando sulla qualità tecnica ed economica della propria offerta in un'onesta competizione.

TME non deve creare il minimo sospetto di voler influenzare indebitamente la trattativa e voler ottenere il relativo contratto con mezzi diversi dalla qualità dell'offerta.

Durante le attività di negoziazione di contratti pubblici agli Amministratori, ai Sindaci, ai Dipendenti e ai Collaboratori di TME è vietato:

- dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e incaricati di pubblico servizio in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale;
- scambiare informazioni sulle offerte tecnico-economiche con gli altri partecipanti della gara, anche se Partners commerciali di TME nello svolgimento di altra attività;
- stringere intese con gli altri partecipanti, anche se Partners di TME nello svolgimento di altra attività;
- inviare documenti falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti, o dare garanzie non rispondenti al vero. Costituisce violazione



della politica istituzionale di TME adottare condotte che configurano il reato di corruzione, anche nei Paesi Esteri in cui tali condotte non fossero punite o altrimenti vietate. Tuttavia, in quei Paesi in cui l'offerta di doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso purché i doni siano di natura appropriata e di modico valore e che si agisca pur sempre nel rispetto delle leggi.

Per evitare di dare o ricevere qualunque pagamento indebito, gli Amministratori, i Dipendenti e i Collaboratori, in tutte le loro trattative, devono rispettare i seguenti principi riguardanti la documentazione e la conservazione delle registrazioni:

- tutti i pagamenti e gli altri trasferimenti di valuta fatti da/a TME anche dall/all'estero, devono essere accuratamente ed integralmente registrati nei libri contabili e nelle scritture obbligatorie;

- tutti i pagamenti devono essere effettuati solo ai destinatari e per le attività contrattualmente formalizzate e/o deliberate dal Consiglio di Amministrazione.

- non devono essere create registrazioni false, incomplete o ingannevoli e non devono essere istituiti fondi segreti e non registrati (c.d. "fondi neri") e neppure possono essere depositati fondi in conti personali o non appartenenti a TME.

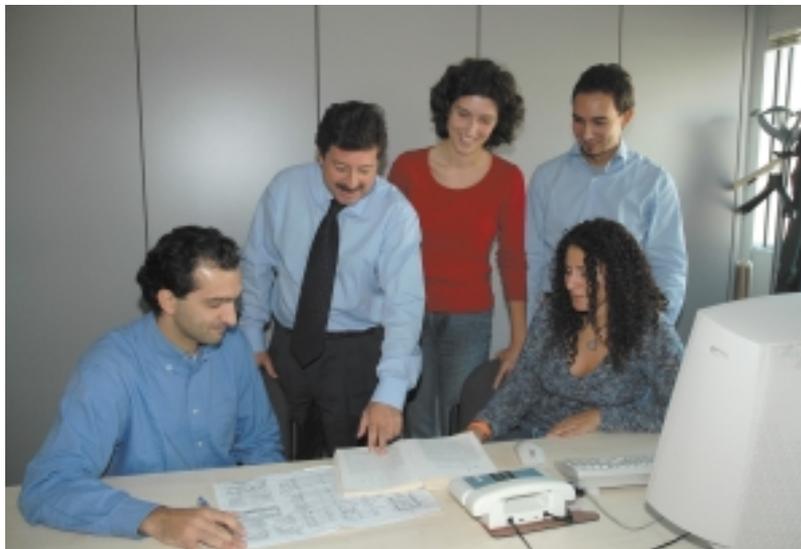
- non deve essere fatto nessun uso non autorizzato dei fondi, delle risorse, oppure del personale di TME. Ai fini dell'applicazione del presente documento sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni: lo Stato italiano e le sue amministrazioni, gli enti pubblici territoriali e gli altri enti pubblici, nonché l'Unione Europea e

tutte le sue amministrazioni.

Sarà compito dell'Organismo di Vigilanza indagare sulla veridicità dei sospetti e, in caso di riscontro positivo, prendere gli opportuni provvedimenti per evitare la commissione di reati.

### *3.3.2. Finanziamenti, erogazioni pubbliche o qualsiasi profitto a carico della P.A.*

TM.E. S.p.A. - Termomeccanica Ecologia non può trarre vantaggi a



carico delle Pubbliche Amministrazioni, se non tramite l'aggiudicazione lecita di rapporti contrattuali, tramite provvedimenti ottenuti lecitamente, ovvero tramite erogazioni di provvidenze di qualsiasi natura conseguite debitamente e destinate alle finalità per cui sono concesse.

Da ciò discende che gli Amministratori, i Sindaci, i Dipendenti e i Collaboratori di TME non devono in nessun modo conseguire ingiustamente profitti a danno della P.A. In particolare questi non devono:

- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte delle P.A., tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;

- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti destinati alla realizzazione di opere pubbliche o allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;

- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri anche previdenziali, agevolazioni fiscali, o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) né a sé, né a TME, né a nessun altro, a danno delle Pubbliche Amministrazioni, con mezzi che costituiscano artifici e raggiri;

- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, denaro, o altri vantaggi, a Pubblici ufficiali coinvolti in procedimenti amministrativi che possono comportare vantaggi per TME;

- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A. o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi.

### *3.4. Condotta nei rapporti con i terzi*

#### *3.4.1. Rapporti economici con partiti politici, organizzazioni sindacali ed associazioni*

I contributi economici a partiti politici e/o ad organizzazioni sindacali e/o ad associazioni a scopo politico possono essere versati solo laddove siano ritenuti ammissibili e leciti dall'ordinamento giuridico dello Stato italiano o di altro Stato, previa specifica approvazione da parte dei massimi vertici della società. Non sono ammessi contributi politici illegali, in forma diretta o indiretta a beneficio di ufficiali pubblici, partiti politici o candidati politici. Resta inteso che i



dipendenti di TME potranno contribuire personalmente; tuttavia, in nessun caso, potranno richiedere all'azienda il rimborso o il pagamento di tali contributi.

### 3.4.2. Contributi e sponsorizzazioni

TME può aderire alle richieste di contributi limitatamente a proposte provenienti da enti e associazioni no profit oppure che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente dello sport, dello spettacolo e dell'arte.

In ogni caso, nella scelta di aderire, TME presta particolare attenzione verso ogni possibile conflitto di interesse di ordine personale o aziendale.

### 3.5. Condotta nei rapporti con i Dipendenti

TME considera che il raggiungimento dello scopo d'impresa sia innanzi tutto conseguenza della capacità espressa nell'organizzare e valorizzare le necessarie competenze professionali e la creatività imprenditoriale delle risorse umane presenti in azienda. Esse pertanto costituiscono la base del valore azienda, insieme ai prodotti consolidati della loro operatività quali i modelli organizzativi, le tecnologie produttive e quelle specifiche di prodotto.

Tutti i rapporti con i Dipendenti sono regolati da appositi contratti, in adempimento dei quali TME fornisce tutte le informazioni necessarie a definire le caratteristiche delle mansioni e delle attività da svolgere, gli elementi normativi che regolano il rapporto instaurato e i compensi spettanti.

Tutti i Dipendenti devono agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi con la sottoscrizione del contratto di

lavoro, assicurando le prestazioni richieste ed uniformando i propri comportamenti all'osservanza della Legge, dello Statuto, dei regolamenti e della normativa interna, dei contratti di lavoro, dei codici di comportamento di categoria e aziendali, nonché del Codice Etico.

TME, attraverso un'ideale attività di comunicazione e di formazione, porta a conoscenza dei propri Dipendenti i contenuti e le previsioni del Codice Etico.

### Dipendenti in posizione di responsa-



### bilità

Chiunque rivesta il ruolo di "capo" deve rappresentare un esempio, attraverso il comportamento deve dimostrare la validità dei concetti espressi nel Codice Etico e la loro attuabilità. Nell'agire quotidiano deve dimostrare ai propri collaboratori che il rispetto del Codice è fondamentale nel proprio lavoro, e non è in contrapposizione con gli obiettivi di business.

### Selezione del personale

Nella scelta dei propri Dipendenti TME si attiene a criteri di correttezza e buona fede ed incentra la selezione sulla rispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali presenti e future, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti inte-

ressati, senza discriminazione alcuna.

### Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con contratto di lavoro, nel rispetto delle condizioni previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

### Gestione del personale

TME offre a tutti i propri Dipendenti le medesime opportunità di accesso e sviluppo professionale, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo basato esclusivamente su criteri di merito.

L'organizzazione dell'azienda deve essere tesa a facilitare l'apporto creativo delle professionalità in un contesto di chiara definizione dei ruoli, dei diritti e dei "doveri" rispetto al "sistema azienda".

### Sicurezza e salute

TME si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, del rispetto della normativa vigente e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Dipendenti. Inoltre, opera per preservare, con azioni preventive, organizzative e tecniche, la salute e la sicurezza dei propri Dipendenti.

TME garantisce e tutela la integrità fisica e morale dei suoi Dipendenti, assicurando condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri.

### Tutela della privacy

La privacy del dipendente è tutelata attraverso l'adozione di tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni



previste dalla legislazione vigente. E' vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei Dipendenti.

### *Integrità e tutela della persona*

TME si impegna a tutelare l'integrità fisica ed il profilo morale dei Dipendenti a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni, delle sue preferenze.

Non sono tollerate molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possono turbare la sensibilità della persona.

### *3.6. Condotta nei rapporti con i Collaboratori esterni*

Le disposizioni relative ai dipendenti di cui al precedente paragrafo 3.5., si applicano, in quanto compatibili, anche ai rapporti con i collaboratori esterni.

### *3.7. Condotta nei rapporti con i Fornitori, Appaltatori e Subappaltatori*

Costituisce specifica politica di TME negoziare in buona fede e in modo trasparente con tutti i potenziali Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori nonché evitare anche solo la parvenza di porre in essere trattative ingiustamente parziali.

Le forniture, gli appalti e i subappalti devono essere motivati da effettive esigenze aziendali e la scelta della controparte contrattuale deve in ogni caso essere effettuata tenendo esclusivamente conto di parametri tecnici ed economici.

La selezione dei contraenti deve essere mirata esclusivamente a soggetti che diano precise garanzie di affidabilità e di idoneità tecnica per lo svolgimento delle prestazioni di volta in volta richieste.

Sarà cura ed onere degli organi inter-

ni di TME preposti alle fasi di selezione, gestione e controllo della controparte contrattuale, richiedere e mantenere aggiornati nel tempo ed accertare tutti gli elementi utili al fine di qualificare la controparte sotto il profilo della idoneità tecnica e professionale, e ciò anche ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalle leggi vigenti in materia della salute ed integrità nei posti di lavoro, richiedendo informazioni quali, a titolo esemplificativo, l'organizzazione aziendale, il personale utilizzato, le precedenti esperienze con altre aziende del settore, dati di bilancio, l'incidenza percentuale del prezzo sul fatturato annuale.

In particolare, nel caso di Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori che già operino e collaborino con TME occorrerà verificare, prima dell'effettivo incarico, che tali soggetti abbiano ad eseguire regolarmente le prestazioni contrattuali e che non siano intervenuti mutamenti nell'organizzazione aziendale tali da compromettere un esatto adempimento delle prestazioni richieste.

L'esecuzione delle prestazioni da parte dei Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori, deve essere improntata ad assoluta trasparenza ed in ogni momento TME avrà diritto e titolo per procedere ad un controllo finalizzato a verificare l'effettiva esecuzione delle prestazioni e l'adempimento di tutti gli obblighi contrattuali.

L'importo della fornitura e delle opere commissionate deve essere commisurata all'effettivo valore delle prestazioni dedotte in contratto.

Nella scelta dei Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori e nella stipulazione del relativo contratto dovranno essere rispettate tutte le norme di legge e le regole in materia di subappalti, specie nel settore dei contratti ad evidenza pubblica.

In ogni contratto stipulato con i Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori dovrà essere formalizzato, a pena di risoluzione del contratto e di risarcimento di tutti i danni provocati, l'impegno da parte della controparte contrattuale ad uniformarsi a tutti i principi del presente Codice Etico e a rispet-

tare tutte le norme di legge.

E' vietata qualsiasi forma di raccomandazione o di pressione sugli organi di TME competenti a scegliere i Fornitori, gli Appaltatori e i Subappaltatori e/o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in materia difforme dagli interessi aziendali. Ogni comportamento contrario alle leggi dei Paesi in cui la TME opera deve ritenersi in contrasto con gli interessi aziendali e verrà perseguito dalla società.

### *3.8. Condotta dei Dipendenti e dei Collaboratori nei confronti di TME*

Ciascun dipendente e collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, come individuata nel presente Codice Etico che si riflettono sull'immagine e sulla reputazione dell'impresa. Ogni dipendente e collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto da TME in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Ciascun dipendente e collaboratore deve evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

In ogni caso al dipendente e collaboratore in potenziale conflitto di interesse è fatto specifico obbligo di comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa da cui dipende o con cui collabora.

In via generale, ogni dipendente e collaboratore di TME è tenuto ad operare con la diligenza richiesta e necessaria per tutelare le risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione dell'efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda. Parimenti è cura dei Dipendenti e dei Collaboratori non solo proteggere tali beni, ma anche impedirne l'uso fraudolento o improprio, a vantaggio loro o di terzi.



#### 4 Meccanismi di attuazione

Ai fini di una corretta interpretazione e applicazione di questo Codice Etico e dello svolgimento delle relative procedure attuative e disciplinari, è istituito l'Organismo di Vigilanza. Questi assolve i compiti di:

- 1) vigilanza sull'osservanza, funzionamento e aggiornamento dei Modelli ai sensi del D.lgs 231/2001;
- 2) interpretazione e rispetto del Codice Etico.

L'Organismo di Vigilanza ha autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Deve verificare il rispetto di questo Codice Etico e dei suoi principi da parte di tutti i destinatari.

Tutti i Dipendenti e i Collaboratori di TME che venissero a conoscenza di trasgressioni del Codice Etico e/o delle leggi, nonché di qualsiasi procedura o misura necessaria per realizzare il modello organizzativo-gestionale di cui al D.lgs 231/2001, hanno l'obbligo di informarne tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

I responsabili dei singoli uffici devono riferire, almeno ogni dodici mesi, sul regolare svolgimento delle procedure operative nel rispetto di questo Codice Etico.

A chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza sono garantiti l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute.

I Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie e a fornire tutte le infor-

mazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che esse siano considerate rilevanti.

Chiunque può riferire all'Organismo di Vigilanza i dubbi in merito alle disposizioni del presente Codice Etico o all'applicazione di dette disposizioni e delle procedure interne sottostanti.

#### 5 Sanzioni

A prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in

- nei confronti dei Collaboratori, a prevedere quale clausola risolutiva espressa di ogni singolo contratto di collaborazione la violazione delle norme del presente Codice Etico;

Nei confronti degli Amministratori la violazione di una norma del presente Codice Etico potrebbe costituire giusta causa di revoca.

Qualunque violazione da parte dei principali Fornitori, Appaltatori, Subappaltatori dei principi ispiratori del presente

C o d i c e Etico dovrà essere contestata da TME agli stessi e consentirà a TME di esercitare la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto o dei contratti. Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ogni contratto con i principali Fornitori, Appaltatori e Subappaltatori di TME.

tratto con i principali Fornitori, Appaltatori e Subappaltatori di TME.

#### 6 Vigenza e diffusione del Codice Etico

Il presente Codice Etico entra in vigore dalla data della sua approvazione da parte del Consiglio di amministrazione, ovvero dal 29 aprile 2005.

La Società si impegna a diffondere il presente Codice Etico, nonché ogni sua revisione e/o variazione, con mezzi adeguati ed appropriati, al fine di garantire una esatta conoscenza dello stesso da parte di tutti i soggetti interessati.



cui il comportamento costituisca reato, ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice Etico sarà punibile con sanzioni disciplinari, che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro o del contratto di collaborazione.

*A tal fine, TME si impegna:*

- nei confronti dei Dipendenti, ad emanare dettagliata descrizione delle sanzioni ad essi applicabili, conformemente a quanto stabilito dallo Statuto dei Lavoratori e dalle procedure previste dai contratti collettivi di lavoro;



**Termomeccanica Ecologia S.p.A.**

via del Molo, 3

19126 La Spezia - Italy

[www.termomeccanica.com](http://www.termomeccanica.com)