

CODICE ETICO

ex D.Lgs. 231/2001

CONEROBUS S.P.A.

Società per la mobilità intercomunale

Via A. Bocconi, 35 - 60125 Ancona (AN)

C.F. e P.IVA 00122950421

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Conerobus S.p.a.
nella seduta del 09/10/2025

Sommario

PREMESSA	3
1. PRINCIPI GENERALI	4
2. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE.....	6
2.1 OBBLIGHI DEI DESTINATARI.....	6
2.2 ULTERIORI OBBLIGHI PER I RESPONSABILI DI STRUTTURA ORGANIZZATIVA E FUNZIONI AZIENDALI.	7
VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE	7
3. RAPPORTI CON I TERZI.....	8
3.1 PRINCIPI GENERALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DEL RICICLAGGIO E DEL CONFLITTO DI INTERESSI.....	8
3.2 RAPPORTI CON I CLIENTI	11
3.3 RAPPORTI CON GLI APPALTATORI, SUBAPPALTATORI E FORNITORI.....	12
3.4 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	14
3.5 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	15
3.6 RAPPORTI CON I MASS MEDIA.....	16
3.9 RAPPORTI CON I CONCORRENTI	16
3.10 RAPPORTI CON L'AUTORITA' GIUDIZIARIA.....	16
4. POLITICHE DEL PERSONALE.....	17
4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE.....	17
4.2 COSITUTIZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.....	18
4.3 VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	18
4.4 DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO.....	18
4.5 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE E STUPEFACENTI.....	19
4.6 FUMO.....	20
4.7 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.....	20
5. TRASPARENZA DELLA CONTABILITA'	20
6. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	21
7. RESPONSABILITA' SOCIALE E SISTEMA INTEGRATO.....	22
7.1 RESPONSABILITA' SOCIALE	22
7.2 SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO.....	23
8. TUTELA DEL SEGNALATORE DI REATI O IRREGOLARITA' (C.D. WHISTLEBLOWING).....	24
9. SANZIONI.....	25
10. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO	26

PREMESSA

Il Codice Etico adottato da Conerobus S.p.A. (di seguito “Conerobus” o la “Società”) rappresenta un insieme di principi e regole fondamentali per il buon funzionamento dell’Azienda e per il costante miglioramento della sua affidabilità nei confronti dei portatori di interesse.

Attraverso il Codice Etico Conerobus:

- chiarisce le proprie responsabilità etiche e sociali verso i diversi interlocutori interni ed esterni, quali: Soci pubblici e privati, Enti di governo e di regolazione, dipendenti, collaboratori, utenti del servizio, fornitori, istituzioni e comunità locali;
- ricerca forme di equilibrio tra i molteplici interessi e le legittime aspettative dei portatori di interesse;
- definisce principi e regole di condotta cui devono attenersi tutti i Destinatari del Codice.

L’adozione del presente Codice si pone l’obiettivo primario di soddisfare quindi, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli interlocutori di Conerobus, mirando a raccomandare e a promuovere un elevato livello di professionalità, e a vietare eventuali comportamenti che si pongano in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta applicabili, ma anche con i valori che Conerobus intende promuovere.

Il Codice orienta eticamente l’agire della Società e le sue disposizioni sono vincolanti per tutti i Destinatari. Il comportamento individuale e collettivo di dipendenti, collaboratori e di chiunque operi in nome e per conto di Conerobus deve tradursi in legalità, responsabilità sociale, collaborazione e rispetto delle regole di correttezza professionale, trovando applicazione in tutte le attività svolte, sia all’interno sia all’esterno dell’Azienda.

Il Codice costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, ed è approvato dal Consiglio di Amministrazione, che ne cura l’aggiornamento e le eventuali modifiche, anche sulla base delle indicazioni dell’Organismo di Vigilanza.

La Qualità del lavoro è al centro della visione di Conerobus. Per garantire servizi sempre più sicuri, sostenibili ed efficienti, l’Azienda ha adottato e certificato un **Sistema di Gestione Integrato**, conforme ai seguenti standard internazionali:

- **UNI EN ISO 9001** – Qualità
- **UNI EN ISO 14001** – Ambiente
- **UNI EN ISO 39001** – Sicurezza stradale
- **UNI EN ISO 45001** – Salute e sicurezza sul lavoro

In considerazione della peculiarità del settore in cui opera e della natura dei servizi erogati, Conerobus è consapevole di svolgere una funzione di rilevanza strategica a supporto dello sviluppo sociale e del benessere generale della collettività.

Per questo, l'Azienda ritiene fondamentale definire con chiarezza l'insieme dei **valori riconosciuti, accettati e condivisi**, che costituiscono la base dell'attività aziendale, nonché le **responsabilità** assunte verso l'interno e verso l'esterno, promuovendo **trasparenza, imparzialità, tutela dei diritti degli utenti e responsabilità nei confronti della collettività**.

1) PRINCIPI GENERALI

I principi generali del presente Codice Etico costituiscono i valori fondamentali che ispirano l'attività di Conerobus. Essi rappresentano criteri di riferimento per l'assunzione delle decisioni, per la gestione dei rapporti interni ed esterni e per la definizione delle responsabilità aziendali. Tali principi sono vincolanti per tutti i destinatari del Codice e orientano i comportamenti verso la massima correttezza, trasparenza e responsabilità.

- **RESPONSABILITÀ**

Implica che tutte le operazioni compiute e i comportamenti tenuti nello svolgimento della propria funzione o incarico siano ispirate alla legittimità formale e sostanziale, secondo le norme vigenti e le procedure interne; l'assunzione di responsabilità è fondamentale per aggiungere il massimo livello di comportamento etico.

- **INTEGRITÀ**

Il rispetto di tale valore implica la garanzia dell'integrità fisica e morale di tutti i dipendenti e collaboratori, assicurando condizioni di lavoro rispettose della loro dignità personale e conformi alle normative vigenti.

- **ONESTÀ**

L'onestà rappresenta il principio fondamentale alla base di tutte le attività di Conerobus, delle sue iniziative, dei suoi rendiconti e delle sue comunicazioni e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale. Conerobus si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito né realizzato in violazione delle leggi. I Destinatari agiscono lealmente, secondo buona fede, con diligenza, efficienza e correttezza, improntando la propria condotta alla cooperazione e collaborazione reciproca, nel rispetto delle procedure interne e utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a loro disposizione ed

assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti. L'attività di ogni soggetto è ispirata alla volontà di accrescere le proprie competenze e migliorare la propria professionalità.

- **IMPARZIALITÀ**

Il rispetto di tale valore implica il rispetto dei diritti fondamentali delle persone, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con tutti i portatori d'interessi, Conerobus S.p.a. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche ed alle credenze religiose dei suoi interlocutori.

- **RISERVATEZZA**

Implica il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

- **TRASPARENZA**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione diretta sia all'esterno che all'interno di Conerobus. La Società si impegna ad informare, in modo veritiero, chiaro e trasparente, tutti gli stakeholder (cioè quelle categorie di individui, gruppi e istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della mission aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dalla attività dell'azienda) circa la propria situazione patrimoniale ed il proprio andamento economico, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo.

- **CORRETTEZZA**

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti, anche sotto il profilo della privacy e delle opportunità, di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale. Ciò impone anche l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e l'azienda.

- **LEALTA'**

Implica il dovere dei Destinatari di agire con il fine di perseguire la missione della Società nel rispetto delle leggi vigenti e del Codice;

- **EFFICIENZA**

Il rispetto di tale valore implica il perseguitamento, da parte di tutti, dell'obbiettivo di massimizzazione del risultato aziendale misurato sia in termini di qualità che di economicità dei servizi resi.

- **COLLABORAZIONE TRA COLLEGHI, RECIPROCO RISPETTO E NON DISCRIMINAZIONE**

Il rispetto di tale valore implica che tutte le relazioni tra i dipendenti- a tutti i livelli e gradi di responsabilità-, nonché tra la Società e gli stessi dipendenti, siano dirette, ad agevolare la massimizzazione delle prestazioni professionali richieste, valorizzando le qualità umane di ciascuno, nonché a promuovere ed accrescere le potenzialità professionali di ciascuno anche mediante gli strumenti di formazione specifica e affiancamento sul campo. Devono essere evitate tutte quelle condotte che hanno come unico proposito quello di recare un pregiudizio ad altri soggetti o di trarre vantaggio da situazioni di ignoranza e che non sono improntate ai principi di diligenza e professionalità. Devono essere favorite ed implementate i comportamenti diretti ad agevolare la miglior prestazione possibile di ciascuno, nonché a promuovere ed accrescere le qualità professionali ed il loro effettivo dispiegamento nel corso dell'attività svolta. Implicano, altresì, che i comportamenti siano improntati al rispetto e collaborazione reciproca.

2 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Le disposizioni del Codice si applicano:

- agli amministratori, ai sindaci alla società di revisione;
- ai dirigenti ed ai dipendenti;
- ad ogni altro soggetto, privato o pubblico, che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse della Società.

Questi soggetti sono definiti come “Destinatari” del Codice.

2.1 OBBLIGHI DEI DESTINATARI

I “Destinatari” del Codice, devono rispettare la legge e tutte le norme vigenti, oltre a questo sono tenuti ad adeguare le proprie azioni e comportamenti ai principi, obiettivi, impegni e controlli indicati nel Codice.

La Società mantiene un rapporto di fiducia e di lealtà con ciascuno dei “Destinatari”.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno rigore professionale. Ciascun destinatario deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio di Conerobus.

Tutti i “Destinatari” devono acconsentire all'esecuzione delle attività di verifica che sono svolte in base alle normative in vigore ed alle procedure definite dagli Organi competenti.

Gli Amministratori della Società, nell'ambito delle proprie competenze, devono agire nella piena condivisione dei valori societari ed adempiere ai loro doveri di ufficio, mantenendo piena riservatezza interna ed esterna sugli atti assunti e, in generale, sulla documentazione

societaria di cui siano per qualsiasi ragione venuti a conoscenza. Devono mantenere, altresì, il riserbo anche sugli atti rispetto ai quali siano eventualmente dissidenti, costituendo comportamento contrario ai valori ed alle specifiche norme del Codice la diffusione, non preventivamente autorizzata, di opinioni e documenti all'interno o all'esterno della Società. I medesimi principi devono guidare l'attività di controllo che i Sindaci esercitano in autonomia ed indipendenza.

I "Destinatari" devono assumere, anche nei comportamenti privati, condotte che in nessun modo possano nuocere alla Società, anche in termine di immagine.

I "Destinatari" hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari al Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni competenti in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o alle funzioni a ciò deputate;

2.2 ULTERIORI OBBLIGHI PER I RESPONSABILI DI STRUTTURA ORGANIZZATIVA E FUNZIONI AZIENDALI

Ogni Responsabile di unità organizzativa ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori;
- promuovere l'osservanza delle norme del Codice da parte dei collaboratori
- operare affinché i collaboratori comprendano che il rispetto delle norme del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e della propria attività;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione;
- adoperarsi per impedire, nei limiti delle proprie competenze ed attribuzioni, possibili ritorsioni.

2.3 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni proprie degli amministratori, dei sindaci, della società di revisione, nonché di quelle contrattuali dei dipendenti e di coloro che abbiano comunque rapporti di collaborazione con la Società.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali e, nelle ipotesi più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro se posta in essere dal dipendente, l'interruzione del rapporto se posta in essere da un soggetto terzo ed infine la revoca dell'incarico e le azioni di responsabilità nel caso di amministratori, sindaci, società di revisione.

3. RAPPORTI CON I TERZI

3.1 PRINCIPI GENERALI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, DEL RICICLAGGIO E PREVENZIONE DEL CONFLITTO DI INTERESSI

La Società, nei rapporti con i terzi, si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, efficacia ed economicità.

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori esterni della Società, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili alla Società stessa, dovranno seguire comportamenti corretti nella conduzione degli affari di interesse della Società e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dell'importanza dell'affare trattato.

I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature, di cui dispongono nello Svolgimento della funzione o dell'incarico al loro affidato.

Sono vietate pratiche che possano integrare fatti di corruzione, di frode, di truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, così come è fatto assoluto divieto di porre in essere operazioni di gestione in modo strumentale o a supporto della consumazione di pratiche corruttive, fraudolente , di ottenimento di favori illegittimi.

In generale, per **tangente**, si intende un incentivo o ricompensa economica o similare che è illegale, non etica, viola la legge ed è comunque impropria. La tangente può essere un versamento in denaro, regali, prodotti, prestiti, compensi, ospitalità, servizi, sconti, la stipula di un contratto o altre forme di vantaggi o benefit.

La **corruzione** prevede normalmente l'offerta, la promessa, la consegna, l'accettazione o l'accordo di ricevere o dare una tangente. Può avvenire sia a livello pubblico che privato e può essere destinata a terzi sia direttamente che indirettamente

I **pagamenti incentivanti** sono normalmente piccole somme di denaro, pagamenti sottobanco fatti per assicurarsi o velocizzare un'attività di routine a livello amministrativo da parte di un funzionario pubblico (per es. per ottenere permessi, delle licenze o dei documenti, per il disbrigo di documenti amministrativi come ad esempio i visti o il caricamento e lo scaricamento di un carico).

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

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.

Inoltre, Conerobus non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto “terzo” quando si possono creare conflitti di interesse.

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

- esaminare e proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possono avvantaggiare i dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o, in alcun modo fornire, omaggi, anche sotto forma di promozione aziendali riservate solo ai 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.

Conerobus non dovrà mai partecipare ad attività illegali e non etiche, e non devi accettare mai i rapporti commerciali che prevedano il pagamento o il ricevimento di tangenti.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un **conflitto di interesse** deve essere tempestivamente comunicata al superiore o alla funzione a ciò deputata. In particolare, tutti i Destinatari delle norme del presente codice sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza.

Un conflitto di interesse nasce quando l'interesse personale (dei dipendenti e dei collaboratori) e quello della Società entrano in contrasto. Tali conflitti possono influenzare per modo di svolgere il proprio lavoro in maniera opportuna ed etica, eliminando l'oggettività nel prendere decisioni per conto della Società.

Nessuno può, direttamente o indirettamente, ottenere benefici in modo scorretto derivanti dalla posizione ricoperta all'interno di Conerobus. Quello che ci si aspetta è l'uso di buon senso e oggettività nel valutare se può sorgere un conflitto di interessi.

Il dipendente si deve, inoltre, astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ovvero di suoi parenti entro il terzo grado conviventi.

Non è consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o

compensare un atto del loro ufficio. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure e documentato in modo adeguato.

I Destinatari delle norme del presente Codice che ricevano omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili ai normali relazioni di cortesia dovranno informare il superiore della funzione competente.

In ogni caso, il compenso dopo risponde alle dovrà essere esclusivamente commisurata la prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere indebitamente effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, salvo i casi consentiti dalle disposizioni vigenti.

Nei rapporti istituzionali intrattenuti con pubblici ufficiali ed esponenti della Pubblica Amministrazione si potrebbe configurare un comportamento illecito anche laddove l'utilità consegnata o trasferita a beneficio del pubblico ufficiale non sia effettuata con l'intento volitivo di influenzare una qualsiasi scelta o dovere in violazione di legge. Per tale motivo è consigliabile ed opportuno interpellare l'Organismo di Vigilanza e/o la Direzione prima di concedere qualunque regalo, divertimento, pagamento o ad altro simile ad un pubblico ufficiale.

La Società basa sulla lealtà i contratti con i clienti e fornitori. Non è tollerato ricevere o fornire compensazioni occulte sconti (da non confondere con le condizioni ufficialmente negoziate), doni o altri compensi impropri in cambio di acquisti o vendite di beni effettuati per conto della Società.

Il dipendente che venga a conoscenza di tale attività deve riportare i fatti al proprio superiore gerarchico o direttamente all'Organismo di Vigilanza

Il riciclaggio di denaro si ha quando le persone partecipano ad attività criminali come il terrorismo, lo spaccio, consumo di narcotici, evasione fiscale etc. e vogliono nascondere i proventi dei loro crimini oppure desiderano farli apparire leciti.

Conerobus si impegna a rispettare tutte le leggi in vigore, i regolamenti e le norme in materia di lotta riciclaggio di denaro. Significa che i destinatari del presente codice devono fare attenzione ai segnali di pericolo dei clienti dei fornitori o degli altri partner commerciali che potenzialmente sono coinvolti nel riciclaggio di denaro. Ad esempio quando un fornitore chiede di:

- versare fondi in un conto corrente bancario intestato a parte di terzi al di fuori del paese di cooperazione;

- effettuare pagamenti con modalità diverse da quelle stabilite nei termini commerciali normali;
- suddividere i pagamenti in più conti correnti bancari;
- oppure quando un cliente chiede esegue i pagamenti:
 - in contanti;
 - da svariati conti correnti bancari;
 - attraverso terze parti;
 - in anticipo quando questa forma di pagamento non fa parte dei normali termini commerciali;
 - in misura che va oltre i normali termini commerciali.

3.1 RAPPORTI CON I CLIENTI

Conerobus s.p.a. orienta le sue risorse nella ricerca e nella soddisfazione dei bisogni dei propri clienti nel rispetto degli impegni assunti nella Carta dei servizi.

Sono clienti diretti i soggetti Pubblici o Privati richiedenti l'erogazione di una qualunque delle attività svolte dalla Società nell'ambito del perseguitamento del suo oggetto sociale.

Nell'ambito dell'esercizio dei servizi di TPL sono clienti indiretti della Società gli utenti del servizio di trasporto pubblico locale, nei confronti dei quali la società si impegna a fornire infrastrutture e mezzi adeguati.

Nei rapporti con i Clienti, diretti e indiretti, la Società, nell'ambito della sua *mission* aziendale, si impegna ad assicurare:

- raggiungimento e mantenimento degli standard di servizio previsti dalla Carta della Mobilità e dai singoli contratti stipulati con gli Enti appaltanti;
- efficienza delle strutture e dei mezzi utilizzati per l'erogazione dei servizi, con particolare riguardo all'adeguatezza e alla sicurezza delle strutture e degli apparati;
- controllo e monitoraggio finalizzati alla prevenzione delle anomalie;
- processi stabiliti per il rispetto dei piani di investimento concordati con gli Enti Competenti (ad esempio rinnovo parco mezzi, rinnovo depositi ecc..)
- ricerca dell'efficienza energetica nell'erogazione dei servizi, nella gestione degli edifici esistenti;
- mantenimento degli standard ISO 9001 (Gestione Qualità), ISO 14001 (Gestione Ambiente), ISO 39001 (Sicurezza Stradale), ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul lavoro);

- rigoroso rispetto delle prescrizioni di legge in merito alla gestione dei rifiuti prodotti per quanto di propria competenza e di altre attività che possono generare impatti ambientali;
- contenimento dei costi di gestione e ricerca di economie nelle fasi di appalto e controllo degli interventi.

3.2 RAPPORTI CON GLI APPALTATORI, SUBAPPALTATORI E FORNITORI

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi è fatto obbligo ai “Destinatari” delle norme del presente Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda appaltatrice o fornitrice, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere per aggiudicarsi l'appalto o la fornitura alla Società, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi, secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo franco e aperto con gli appaltatori ed i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.
- promuovere il rispetto dei criteri di qualità ambientale ed assicurare la conformità ai principi etici e di legge, anche di rilevanza sociale.
- negli appalti di lavori e di servizi la Società opera nel rispetto del codice degli appalti e delle norme in materia di igiene e di sicurezza del lavoro e si impegna a chiedere il rispetto, da parte dell'appaltatore, della corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro e delle norme in materia di igiene e sicurezza sul luogo di lavoro. La Società verifica inoltre l'assolvimento, da parte dell'appaltatore, degli obblighi retributivi e contributivi.

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori, la Società opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo nel rispetto della qualità e assume comportamenti non discriminatori.

Nella scelta tiene conto –oltre che della convenienza economica – anche della capacità tecnico-economica dei propri contraenti, valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

A tal fine la Società si è dotata di un regolamento che indirizza i comportamenti dei dipendenti e dei fornitori in merito alle procedure di acquisti di beni e servizi, nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia (Regolamento per l'affidamento dei contratti di importo inferiore alle soglie di rilevanza comunitaria).

Conerobus S.p.a. si impegna ad attuare la normativa antimafia vigente e ad escludere ogni forma di rapporto con qualsiasi soggetto che abbia conseguito condanne per attività legate alla criminalità organizzata.

Non si possono richiedere doni o favori da parte di fornitori, potenziali fornitori o clienti. In generale deve essere rispettata questa regola di massima: “non accettare nessun dono che metterebbe in imbarazzo la Società o Voi stessi se la cosa fosse nota agli altri”.

Tutte le disposizioni valgono anche nel caso di utilizzo di interposta persona.

La scelta dei fornitori deve rigorosamente avvenire a favore di persone che, per la loro comprovata organizzazione, serietà e preparazione professionale, siano in grado di adempiere nel migliore dei modi alle prestazioni richieste nel rispetto dei principi di correttezza, serietà e legalità.

Lo svolgimento della prestazione da parte del fornitore deve avvenire con la massima trasparenza: la Società deve essere messa in grado di verificare quali prestazioni siano state effettivamente eseguite e se il fornitore stia adempiendo ai suoi obblighi contrattuali. Il fornitore, a sua volta, deve informare periodicamente la Società in ordine alle attività che sta svolgendo.

Le relazioni con i fornitori, appaltatori e subappaltatori sono sempre regolate da specifici contratti ed ordini di acquisto. Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza. Ciascun contratto deve essere finalizzato a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

Nell'atto di incarico al fornitore dovrà essere formalizzato l'impegno da parte di quest'ultimo di uniformarsi ai principi del presente Codice e a tutte le normative di legge.

E' vietata ogni forma di raccomandazione o di pressione sugli organi delle società competenti a scegliere i fornitori o finalizzata ad orientare la decisione di questi ultimi in manieri difformi dagli interessi aziendali.

E' fatto divieto anche ai fornitori, allo stesso modo anche ai dipendenti dei Fornitori, di offrire o accettare tangenti; è vietata la maggiorazione, in forma diretta o indiretta, dei corrispettivi contrattuali applicati da Fornitori e/o da Consulenti ovvero pattuiti con clienti della Società, inclusi i clienti della Pubblica Amministrazione, al fine di occultare tangenti.

Ogni violazione da parte dei fornitori dei principi della Società dovrà essere sanzionata adeguatamente e la sanzione dovrà essere prevista e portata a conoscenza del consulente o professionista al momento della sottoscrizione del contratto.

3.3 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE E CON SOGGETTI PRIVATI

I rapporti con le Istituzioni Pubbliche ed i funzionari della Pubblica Amministrazione volti al presidio degli interessi complessivi di Conerobus S.p.a. e collegati all'attuazione dei suoi programmi sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.

Non è ammesso - né direttamente né indirettamente, né per il tramite di interposta persona - offrire o promettere denaro, doni o compensi, sotto qualsiasi forma, né esercitare illecite pressioni, né promettere qualsiasi servizio, prestazione o favore a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione, a soggetti incaricati di pubblico servizio, a loro parenti o conviventi, allo scopo di indurre al compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nella proceduta e documentante in modo adeguato.

Nel caso si intraprendano rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione, compresa la partecipazione a gare pubbliche, è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi commerciale.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari un rapporto con la Pubblica Amministrazione o con soggetti privati, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione o del soggetto privato, né ottenere informazioni riservate.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero ommettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse della Società contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea.

In particolare, coerentemente con i principi deontologici e aziendali di cui al Codice, è fatto divieto, nei rapporti con i rappresentanti della Pubblica Amministrazione, di tenere, direttamente o indirettamente, i seguenti comportamenti:

- promettere o effettuare erogazioni in denaro al di fuori degli scopi o per finalità diverse da quelle istituzionali e disservizio;

- distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale, vale a dire ogni forma di regalo offerto eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri o ai loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di un giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda;
- promettere o concedere vantaggi di qualsiasi natura, al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o di ottenere un qualsiasi vantaggio per la Società;
- tenere una condotta ingannevole che possa indurre la Pubblica Amministrazione in errore di valutazione tecnico-economica dei prodotti e servizi offerti/forniti;
- destinare contributi, voi sovvenzioni, finanziamenti pubblici a finalità diverse da quelli per le quali sono stati ottenuti.

Chi riceva richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte di soggetti della Pubblica Amministrazione, come sopra definiti, dovrà immediatamente:

- sospendere ogni rapporto con essi;
- informare per iscritto il suo superiore;
- Informare per iscritto l'organismo di vigilanza nel caso in cui gli atti sopra elencati siano stati compiuti per procurare vantaggio diretto o indiretto alla società o nell'interesse della stessa.

Le prescrizioni indicate nei precedenti commi non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, etc., abbiano una voce finalità di quelle vietate dal presente paragrafo.

E' vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di qualunque sistema informatico o telematico o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altri danno.

In relazione alla sua natura di società a capitale prevalentemente pubblico, CONEROBUS S.p.A. non aderisce ad alcuna richiesta di contributo né effettua sponsorizzazioni di alcuna natura.

3.4 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

La Società non eroga in alcun modo contributi a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative e pattuizioni specifiche. La Società riconosce il diritto in capo ai dipendenti di partecipare al

processo politico, secondo i loro orientamenti; la decisione se concedere o meno tempo, denaro o risorse personali a qualsiasi attività politica è interamente personale e volontaria.

La Società non rimborserà i contributi privati e invita a non utilizzare il luogo e l'orario di lavoro per fini extra aziendali, per promozione o propagazione del proprio pensiero politico etc. E' raccomandato al personale di chiarire che l'azienda resta neutrale alle proprie opinioni e azioni politiche.

Conerobus S.p.A. si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire, direttamente o indirettamente, forme di pressioni indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

La Società gestisce con trasparenza e buona fede le relazioni industriali intrattenute con le Organizzazioni Sindacali, là dove previsto dalla Contrattazione Nazionale e dai Protocolli Nazionali o aziendali.

3.5 RAPPORTI CON I MASS MEDIA E ORGANI DI INFORMAZIONE

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alla figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato e ai soggetti esplicitamente autorizzati a rilasciare dichiarazioni.

I "Destinatari" non possono fornire informazioni in nome e per conto di Conerobus S.p.a. a rappresentanti dei mass media e sul web (social network, forum, etc.), né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

I Destinatari non possono utilizzare il web al fine di screditare l'immagine e la reputazione di Conerobus S.p.A.

3.6 RAPPORTI CON I CONCORRENTI

Conerobus S.p.a. impronta i propri comportamenti a principi di lealtà e correttezza, astenendosi da comportamenti collusivi che possano alterare le regole della concorrenza sleale. E' vietata l'assunzione di comportamenti od omissioni che possano ingenerare, da sole o in concorso con altre, le condotte riprovevoli che seguono: utilizzo segreti aziendali altrui; condotte finalizzate ad intralciare il normale funzionamento delle attività economiche di concorrenti; azioni fraudolente che sviino la clientela.

3.7 RAPPORTI CON L'AUTORITA' GIUDIZIARIA

La Società collabora attivamente con le autorità giudiziarie, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale nell'ambito di ispezioni, controlli, indagini o procedimenti giudiziari.

È fatto espresso divieto ai componenti della Società di promettere doni, danaro o altri vantaggi a favore delle autorità giudiziarie competenti o di chi effettua materialmente le suddette ispezioni e controlli al fine di far venire meno la loro obiettività di giudizio nell'interesse della Società.

È fatto divieto di esercitare pressioni, di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

È fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ad eludere le investigazioni dell'autorità o a sottrarsi alle ricerche di questa.

Quando si è chiamati a rilasciare dichiarazioni al cospetto dell'Autorità Giudiziaria è preciso dovere dell'interessato quello di riferire attenendosi ai principi di genuinità e verità della dichiarazione.

La persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti alla autorità giudiziaria la quale abbia subito comportamenti idonei a influenzare la sua deposizione deve immediatamente segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza.

3. POLITICHE DEL PERSONALE

Le risorse umane sono elemento indispensabile per l'esistenza della Società. La dedizione e la professionalità dei "Destinatari" sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Conerobus s.p.a.

A tal fine la Società si impegna:

- ad adottare sistemi di selezione del personale equi e trasparenti;
- a promuovere le professionalità individuali e di gruppo;
- a favorire l'individuazione di obiettivi operativi chiari e trasparenti da comunicare a tutti i dipendenti;
- a favorire l'adozione di un sistema retributivo premiante dei risultati effettivamente raggiunti.

La Società richiede a tutti i dipendenti, ad ogni livello aziendale, collaborazione e impegno nel mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

4.1 SELEZIONE DEL PERSONALE

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, nel rispetto della normativa generale applicabile in materia di assunzione di personale, del Regolamento interno disciplinante le modalità di reclutamento del

personale da inquadrare nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato con Conerobus, oltre che nel rispetto del criterio delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati ed aventi diritto.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica del possesso dei requisiti professionali e psicoattitudinali previsti, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

La Società adotterà le misure opportune per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione ed assunzione del personale.

4.2 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il personale è assunto con contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero".

Alla costituzione del rapporto di lavoro la Società fornisce il contratto individuale di assunzione che indica: caratteristiche della funzione e mansioni da svolgere, riferimenti al CCNL applicabile al momento dell'assunzione, estratto del RD 148/31 – all. A) Titolo VI – disposizioni disciplinari, il riferimento del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi del D.l.81/08, adeguata informativa in merito al trattamento dei dati personali ai sensi del Regolamento UE 2016/679 e del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy) come modificato dal D.Lgs. 101/2018, i riferimenti ed un estratto del Codice Etico.

4.3 VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nel valutare il personale la Società si impegna a considerare le capacità e le conoscenze di ciascun dipendente ed a valutare il merito individuale, utilizzando sistemi di valutazione oggettivi, che tengano conto della professionalità e della condivisione dei valori aziendali. In relazione alle necessità organizzative conseguenti i piani aziendali, la Società si impegna inoltre a sviluppare le capacità e le competenze professionali di ciascun dipendente.

4.4 DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

La Società combatte qualunque forma di discriminazione, diretta od indiretta, nel rapporto di lavoro.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;

- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

La Società si impegna a tutelare l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

La Società salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

La Società non tollera, e, pertanto, è vietato:

- corrispondere retribuzioni in modo palesemente difforme dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative a livello nazionale, o comunque sproporzionato rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato;
- violare la normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- violare le norme in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro;
- sottoporre il lavoratore a condizioni di lavoro, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative degradanti;
- impiegare lavoratori minorenni;
- esporre i lavoratori a situazioni di grave pericolo.

L'esistenza di una relazione personale o familiare tra dipendenti può creare la percezione che un dipendente possa ricevere un trattamento preferenziale o di favoritismo. Se tale relazione esiste o si sviluppa, deve essere comunicata al responsabile delle Risorse Umane, che collaborerà con il proprio team di gestione per determinare se è necessario porre in essere particolari azioni.

4.5 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI

E' fatto divieto a ciascun "Destinatario" di prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto psicotropo.

E' fatto inoltre divieto a ciascun "Destinatario" di consumare o detenere sostanze stupefacenti o psicotrope.

In particolare, per i "Destinatari" che prestano la propria mansione attraverso la guida di automezzi aziendali, filobus e autobus, e fatto divieto di prestare servizio avendo precedentemente anche semplicemente consumato o fatto uso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto psicotropo.

La Società sanziona eventuali violazioni di tali divieti.

Conerobus si impegna ad effettuare i controlli previsti in materia dalla legislazione vigente verso il proprio personale, allo scopo di verificarne l'idoneità allo svolgimento delle relative mansioni, adottando i provvedimenti eventualmente necessari.

4.6 FUMO

Fermi restando i divieti generali di fumare nei luoghi di lavoro, ove questo genere di pericolo e comunque negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, Conerobus tiene in particolare considerazione, nelle situazioni di convivenza lavorativa, la condizione di chi avverte disagio fisico in presenza di fumo e chiede di essere preservato dal contatto con il “fumo passivo” sul proprio posto di lavoro.

4.7 TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Il patrimonio aziendale è costituito dall'insieme dei beni aziendali materiali ed immateriali (locali, attrezzature, mezzi, device, software, ecc.).

I “Destinatari” sono direttamente e personalmente responsabili della conservazione dei beni aziendali ricevuti per l'espletamento delle proprie attività e devono utilizzarli in modo proprio e conforme all'interesse della Società. Gli stessi sono tenuti a preservare l'integrità del patrimonio aziendale attraverso comportamenti responsabili e diligenti e a rispettare le procedure interne per l'uso corretto dei beni aziendali, che non devono essere adibiti a fini diversi da quelli indicati.

4. TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ'

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili.

Ciascun “Destinatario” è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa comunicazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene.

È compito di ogni “Destinatario” fare in modo che la documentazione sia facilmente rintracciabile ed ordinata secondo criteri logici.

La Società è impegnata al rispetto della normativa tributaria, all'intolleranza verso pratiche di elusione e/o evasione fiscale, ovvero di abuso del diritto.

La Società si impegna ad approntare misure, inclusa la formazione, finalizzate a neutralizzare il rischio di alterazione, in qualsiasi modo, del funzionamento dei sistemi informatici o telematici aziendali.

La Società si impegna ad approntare strumenti e presidi organizzativi e informatici utili a intercettare preventivamente un eventuale uso improprio della struttura di rete.

I “Destinatari” che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, devono informare la Direzione Generale .

6 RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

Le attività svolte da Conerobus comportano l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di dati, documenti, informazioni e ogni altro elemento attinente a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie e al know-how aziendale – quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software e contenuti analoghi (di seguito, cumulativamente, “Dati”).

Le banche dati aziendali possono contenere diverse tipologie di informazioni, tra cui:

1. **Dati personali**, soggetti alla disciplina del Regolamento (UE) 2016/679 (“GDPR”) e della normativa nazionale di adeguamento, che richiedono idonee misure tecniche e organizzative a tutela degli interessati.
2. **Dati tutelati da obblighi di riservatezza contrattuale**, la cui comunicazione non autorizzata a soggetti esterni può comportare violazioni di accordi negoziali, esclusiva contrattuale o segreti commerciali.
3. **Dati aziendali riservati**, la cui diffusione non autorizzata o intempestiva potrebbe compromettere gli interessi, l'immagine, la competitività o la sicurezza dell'azienda.

È obbligo di ciascun Destinatario osservare le disposizioni aziendali per il trattamento dei dati di cui è venuto a conoscenza nell'ambito della propria attività lavorativa, assicurando in ogni caso la riservatezza richiesta dal caso concreto.

La Società si impegna a proteggere, adottando le misure minime di sicurezza, in conformità alle prescrizioni di legge e alle specifiche procedure aziendali i Dati relativi ai propri dipendenti e ai terzi, generati o acquisiti all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Destinatari durante il proprio lavoro appartengono alla Società e non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza specifica autorizzazione del superiore o della funzione competente.

Fermo restando il divieto di divulgare Dati attinenti all'organizzazione della Società e di utilizzarli in modo tale da arrecare pregiudizio alla stessa, **ogni Destinatario è tenuto a:**

- a) **acquisire e trattare esclusivamente i Dati necessari e pertinenti** allo svolgimento delle proprie funzioni;
- b) **custodire i Dati con adeguate cautele**, impedendo che soggetti non autorizzati possano venirne a conoscenza;
- c) **trattare i Dati nel rispetto delle procedure aziendali**, delle normative applicabili e nei limiti delle autorizzazioni e dei consensi ricevuti;
- d) **organizzare e associare i Dati in modo chiaro, completo e veritiero**, per consentire ai soggetti autorizzati un agevole e accurato accesso alle informazioni.

7 RESPONSABILITÀ SOCIALE E SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

7.1 Responsabilità sociale

Conerobus opera principalmente nel territorio della provincia di Ancona in cui risiede la gran parte degli utilizzatori del servizio di trasporto. La Società intende condurre le proprie attività in maniera compatibile con l'equilibrio tra le esigenze economiche ed ambientali delle comunità nelle quali opera.

Conerobus contribuisce pertanto allo sviluppo sostenibile del territorio, nell'ambito del proprio oggetto sociale, attraverso:

- h) la fornitura di un servizio pubblico di trasporto (urbano, extraurbano, servizi di trasporto speciali), affidabile ed in grado di soddisfare le esigenze della collettività e di ridurre l'utilizzo del mezzo privato e le relative emissioni di scarico;
- i) la gestione efficiente delle proprie attività in modo da minimizzare il loro impatto ambientale, garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei fruitori dei servizi e, più in generale, il rispetto dei principi della Responsabilità Sociale.

Il rispetto dei principi di Responsabilità Sociale è garantito attraverso la conformità alla normativa in essere, alle disposizioni delle autorità di controllo, ai contratti di lavoro, alle

convenzioni e raccomandazioni ILO relative ai diritti del lavoratore, alle convenzioni ONU relative ai diritti umani, della donna e del bambino e contro ogni forma di discriminazione, alle convenzioni internazionali sui diritti economici, sociali, culturali, civili, politici e delle minoranze.

7.2. Sistema di Gestione Integrato

Conerobus ha adottato un sistema di gestione integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente-RTS che governa tutte le attività aziendali per migliorare i processi, la qualità dei servizi, gli impatti sull'ambiente, la salute e sicurezza dei propri dipendenti e del pubblico nonché la responsabilità sociale ed etica del proprio agire.

Nel sistema di gestione integrato di Conerobus le attività svolte dalla Società soddisfano i requisiti delle seguenti norme volontarie internazionali, per le quali ha richiesto e ottenuto le relative certificazioni:

- UNI EN ISO 9001 per la Qualità;
- UNI EN ISO 14001 per la gestione ambientale;
- UNI EN ISO 39001 per la gestione sicurezza stradale;
- UNI EN ISO 45001 per la gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro;

Per quanto concerne in particolare la Qualità, Conerobus si impegna a soddisfare il cliente attraverso

- (i) una comunicazione costante, allo scopo di recepirne le esigenze,
- (ii) la realizzazione di servizi in grado per quanto di sua competenza di soddisfare le esigenze degli utenti/clienti,
- (iii) il coinvolgimento, la motivazione e lo sviluppo delle professionalità di tutto il personale, con una gestione efficiente dei propri processi, al fine di utilizzare al meglio le risorse aziendali.

Ai fini della gestione ambientale, la Società promuove la tutela del territorio impegnandosi a ridurre le immissioni in atmosfera dei propri mezzi, investendo in nuovi mezzi a basse emissioni; inoltre, la Società persegue il miglioramento dei propri impianti.

Per quanto attiene la sicurezza e la salute dei lavoratori Conerobus svolge un'azione continuativa per la tutela del personale e il miglioramento delle condizioni di lavoro. La selezione e il controllo dei fornitori vengono svolti in modo da assicurare il rispetto dei principi etici a cui si uniforma l'azienda, la diffusione dei principi della Responsabilità Sociale all'esterno dell'azienda, l'avvio di iniziative a carattere sociale.

Conerobus adotta tutte le azioni necessarie per garantire infrastrutture sicure ed affidabili, definendo gli standard di sicurezza nazionali e internazionali ed i relativi piani di implementazione ed investimento. La sicurezza stradale è un impegno prioritario delle Società che diffonde una cultura della sicurezza autostradale attraverso iniziative specifiche di educazione alla sicurezza stradale e a comportamenti responsabili alla guida e ci impegniamo nell'implementazione di un sistema di gestione conforme agli standard UNI ISO 39001

8. TUTELA DEL SEGNALATORE DI REATI O IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING)

Conerobus adotta una piattaforma elettronica per la ricezione, la gestione, l'analisi e trattamento di segnalazioni di violazioni delle norme comportamentali prescritte dal Codice.

La procedura deve assicurare il massimo grado di confidenzialità e riservatezza nel trattamento delle segnalazioni, nonché tutelare i segnalanti contro eventuali ritorsioni, mantenendone riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge.

I destinatari del Codice sono tenuti a segnalare, per senso di responsabilità e lealtà nei confronti della Società e con le modalità stabilite nella procedura, le eventuali potenziali violazioni di cui siano a conoscenza. Nel caso di segnalazioni palesemente infondate e strumentali all'ottenimento di vantaggi da parte del segnalante saranno adottati conseguenti provvedimenti, nel rispetto della normativa applicabile.

Il canale interno a disposizione per le segnalazioni è la piattaforma informatica "Gestione delle segnalazioni - Whistleblowing" che, in linea con quanto previsto dal D. lgs. 24/2023, garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante, la sicurezza e la protezione dei dati e delle informazioni trasmesse ed è pertanto ritenuto preferenziale rispetto a qualsiasi altro canale che si dovesse utilizzare.

Le segnalazioni trasmesse attraverso il suddetto portale sono ricevute dagli organi interni preposti. Qualora i soggetti preposti non ritengano la segnalazione meritevole di approfondimento, ne danno comunicazione all'autore della stessa con l'indicazione dei motivi.

Nel caso in cui la segnalazione dovesse risultare fondata, il Consiglio di Amministrazione, o il diverso organo competente provederà, alternativamente o coingiuntivamente, a seconda della natura dell'illecito, a:

- 1) presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- 2) comunicare l'esito al Responsabile dell'Area di riferimento dell'autore della violazione affinchè attui i provvedimenti opportuni, inclusa l'eventuale azione disciplinare;
- 3) decidere in merito ai provvedimenti necessari a tutela della società.

Fuori dei casi di responsabilità a titolo di calunnia o diffamazione, ovvero per lo stesso titolo ai sensi dell'art. 2043 del Codice Civile, il Destinatario che segnali in buona fede condotte illecite, o comunque, contrarie al Codice Etico e di comportamento, di cui sia venuto a conoscenza in ragione dei propri rapporti con la Società, non può essere sanzionato.

Un dipendente, responsabile o dirigente che presenti una falsa segnalazione di violazione può essere soggetto a sanzioni disciplinari, come previsto dalla legge e dalle norme contrattuali applicabili. Qualora il segnalante risulti coinvolto nella violazione oggetto della segnalazione, sarà tenuto in considerazione – nell'ambito di eventuali valutazioni disciplinari o conseguenti – il fatto che egli abbia provveduto a effettuare la segnalazione.

Nei confronti dei Collaboratori che effettuino segnalazioni nell'ambito del sistema di whistleblowing introdotto dalla Società non è consentita, né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per i motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.

A tal fine, per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili.

E', altresì, vietata ogni forma di abuso del sistema di whistleblowing, realizzata mediante segnalazioni manifestamente opportunistiche e/o effettuate al solo scopo di danneggiare il denunciato o altri soggetti, nonché mediante un utilizzo improprio o una intenzionale strumentalizzazione dell'istituto.

9. SANZIONI

Le violazioni dei principi e delle norme richiamati nel presente Codice da parte dei dipendenti configurano un inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito sul piano disciplinare e saranno trattate dalle competenti strutture in osservanza dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti e/o, se applicabile, del Codice Disciplinare.

In caso di violazione da parte dei dirigenti si provvederà ad adottare le misure più idonee, tenuto conto del rapporto fiduciario con la Società e delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale applicabile al dirigente.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, sono inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.

10. ADOZIONE, DIFFUSIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Conerobus si impegna a favorire e garantire un'adeguata conoscenza del Codice Etico, divulgandolo nei confronti dei Destinatari mediante apposite efficaci ed adeguate attività di informazione e comunicazione.

Il presente Codice Etico è pubblicato sul sito web della Società e sull'intranet aziendale, in modo da garantirne l'accessibilità sia all'esterno che all'interno dell'organizzazione.

La Società si impegna inoltre all'aggiornamento dei contenuti qualora esigenze dettate dal variare del contesto, della normativa di riferimento, dell'ambiente o dell'organizzazione aziendale lo rendessero opportuno e necessario.

Il Codice è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione di Conerobus SpA e aggiornato periodicamente sulla base dei suggerimenti e proposte pervenute dall'Organismo di Vigilanza. A tal fine è promosso il contributo attivo di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, che possono segnalare alla Società eventuali punti di attenzione e miglioramento.