



**RH**BUILDER  
S.P.A.

CODICE ETICO

## **CODICE ETICO**

### **1. PREMESSE**

Il Codice Etico definisce i principi e le regole di comportamento che i soggetti che lavorano per e con Rh Builder S.p.a devono rispettare e a cui devono ispirarsi nelle loro attività quotidiane.

Il Codice Etico si configura come strumento di garanzia e di affidabilità, a tutela del patrimonio e della reputazione della Società e insieme al Modello Anticorruzione, si pone come elemento costituente del sistema etico dell'impresa.

#### **1.1. MISSION AZIENDALE**

Creare valore e soddisfare i clienti è la Mission Aziendale di Rh Builder S.p.A. (in seguito definita anche Società).

Fondamentale è garantire una corretta prestazione delle opere, lavorando in conformità alle regole dell'affidamento, alle norme vigenti ed alle direttive delle Autorità preposte.

Per Rh Builder S.p.a. ogni opera realizzata deve essere una risorsa reale per il cliente e per il territorio.

Per questo l'impresa sceglie le tecnologie e gli strumenti più adatti per il singolo progetto. Si affida inoltre ad una rete di tecnici e professionisti di comprovata abilità in modo da garantire la piena soddisfazione delle esigenze dei clienti.

Per il raggiungimento di tali obiettivi la Società si impegna a conformare la propria attività a criteri di efficienza ed efficacia delle prestazioni, obbligandosi al raggiungimento dell'equilibrio economico-finanziario della gestione e a svolgere la propria attività secondo le migliori condizioni tecniche ed imprenditoriali che dovranno essere adeguate a soddisfare i bisogni e le aspettative degli Enti rispettando gli standard di qualità definiti dai contratti e dalle direttive in materia.

#### **1.2. DESTINATARI E SCOPO DEL CODICE ETICO AZIENDALE**

Il Codice Etico Aziendale individua diritti, doveri e responsabilità di Rh Builder Spa nei confronti di tutti i soggetti che si rapportano ed intrattengono con l'azienda relazioni significative (amministratori, sindaci, dipendenti, collaboratori, finanziatori, clienti, fornitori, Pubblica

Amministrazione, altri portatori di interessi) ed esplicita il sistema di valori etici a cui la società si ispira.

Rh Builder Spa, ha scelto di dotarsi di uno strumento di indirizzo etico comportamentale al fine di creare i presupposti per un atteggiamento sempre più rispettoso e socialmente responsabile, atto ad instaurare un patto di fiducia tra l'azienda e la collettività ed a rendere manifesta la propria volontà di contribuire allo sviluppo socio-economico del territorio a favore dei suoi cittadini, nel rispetto delle leggi e dei principi di lealtà e correttezza.

Il Codice Etico ha, pertanto, lo scopo di indirizzare eticamente l'agire della Società, ovvero mira a sostenere, promuovere, vietare determinati comportamenti e si applica a tutti coloro che, a vario titolo, risultano coinvolti nell'organizzazione imprenditoriale di Rh Builder Spa, quali:

- Soci;
- Amministratori;
- consulenti interni ed esterni;
- dipendenti;
- collaboratori e collaboratori a progetto;
- fornitori di beni e servizi;
- controparti contrattuali,
- chiunque instauri, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, un rapporto con Rh Builder Spa (di seguito collettivamente individuati come i "destinatari").

Ad ogni destinatario viene chiesta la conoscenza delle norme contenute nel Codice Etico.

Rh builder Spa si impegna ad assicurare ai soggetti interessati un adeguato programma di informazione e formazione sul Codice Etico, promuovendo e monitorando periodicamente

iniziative di formazione sui principi del presente Codice Etico, pianificate anche in considerazione dell'esigenza di differenziare le attività in base al ruolo e le responsabilità dei destinatari.

La Società si impegna, inoltre, a garantire una puntuale diffusione interna ed esterna del Codice Etico mediante:

- affissione in luogo accessibile a tutti;
- distribuzione a tutti i componenti degli organi sociali ed a tutto il personale;
- messa a disposizione dei terzi destinatari;
- pubblicazione nel sito web della Società;
- in altre forme ritenute idonee.

## 2. PRINCIPI ETICI GENERALI

Nella realizzazione della mission aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice Etico devono essere ispirati dai seguenti principi:

- **Responsabilità.**

E' ritenuto essenziale l'impegno leale ed efficace per il conseguimento gli obiettivi aziendali nella consapevolezza, per ogni destinatario, dei propri compiti e delle proprie responsabilità. La Società ha come principio irrinunciabile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti. I destinatari del Codice Etico sono tenuti, pertanto, al rispetto della normativa vigente ed in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse di Rh Builder Spa in violazione della legge.

- **Correttezza.**

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti i soggetti che risultino coinvolti nella propria attività lavorativa e professionale. Ciò impone anche l'eliminazione di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e la Società.

- **Trasparenza**

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società. Il sistema di verifica e risoluzione dei reclami attuato nei confronti degli Enti o i clienti deve permettere che le informazioni siano fornite attraverso una comunicazione, sia verbale che scritta, il più possibile costante e tempestiva. Nella formulazione

dei contratti con i collaboratori o i fornitori la Società elabora le clausole in modo chiaro e comprensibile, assicurando sempre il mantenimento della condizione di pariteticità.

- **Efficienza**

Il principio della efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione delle prestazioni e venga assunto l'impegno di offrire una lavorazione adeguata rispetto alle esigenze dell'Ente/cliente e secondo standard aggiornati.

- **Spirito di servizio**

Il principio dello spirito di servizio implica che ciascun destinatario del Codice Etico sia sempre orientato, nei propri comportamenti, alla condivisione della missione aziendale volta a fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori Standard di qualità.

- **Concorrenza leale**

Rh Builder S.p.a. si impegna ogni giorno per garantire l'osservanza delle leggi in materia di concorrenza, in qualsiasi giurisdizione, e a collaborare con le Autorità regolatrici del mercato, nel rispetto della corretta concorrenza e astenendosi da comportamenti collusivi e abusivi di posizione dominante. Rh Builder S.p.a. vieta la raccolta di informazioni sulla concorrenza (es. attività, modalità di fabbricazione, tecnologie) con mezzi illeciti o contrari all'etica (es. furto, corruzione, dichiarazioni false, spionaggio elettronico).

- **Corretta gestione del conflitto di interessi.**

Gli amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori esterni devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse, assicurando che ogni decisione connessa alle attività di business sia presa nell'interesse della Società, evitando qualsiasi situazione che possa intaccare la loro indipendenza di giudizio e di scelta, o si ponga in contrasto con le responsabilità e le mansioni che essi ricoprono all'interno della struttura o per conto di Rh Builder S.p.a.

## 2.2. COLLETTIVITÀ E TUTELA AMBIENTALE

Rh Builder Spa è consapevole delle proprie responsabilità nel campo del rispetto e protezione dell'ambiente e dell'incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sulla qualità di vita della collettività e del territorio di riferimento. Per questo motivo la Società adotta un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) allo scopo di raggiungere un miglioramento delle performance ambientali, rispettando i principi fondamentali di gestione, ossia: impegno e politica dell'ambiente, pianificazione degli aspetti ambientali, attuazione e funzionamento, misurazione e valutazione, revisione e miglioramento.

Nel rispetto di tale ideologia Rh Builder Spa possiede la Certificazione ISO 14001:2015 per il "Riconoscimento del Sistema di Gestione Ambientale".

La gestione ambientale delle attività svolte da Rh Builder Spa è fundamentalmente basata su:

- la politica aziendale, divulgata a tutto il personale e diffusa all'esterno;
- la definizione di programmi ambientali (obiettivi e traguardi);
- risorse umane, materiali ed economiche;
- documenti, procedure gestionali, istruzioni operative, registrazioni;
- sistema di auditing e monitoraggio delle prestazioni ambientali, volto a verificare l'attuazione delle procedure e delle istruzioni riguardanti la salvaguardia ambientale;
- riesame periodico della Direzione, al fine di verificare l'adeguatezza e l'efficacia di
- quanto messo in atto.

## 3. PRINCIPI ETICI NELL'AMBITO DEL SISTEMA DI GOVERNO DELLA SOCIETÀ'

### 3.1. GOVERNO DELLA SOCIETÀ E COLLEGIO SINDACALE.

Il sistema di corporate Governance di Rh Builder S.p.a. basato sul modello tradizionale di amministrazione ed in linea con gli standard di best practice, costituisce uno strumento essenziale per garantire una gestione efficiente della Società e al tempo stesso un mezzo di controllo efficace sulle attività aziendali, coerentemente con gli obiettivi di creazione di valore e a tutela degli interessi di tutti gli stakeholder. Ovvero corrisponde all'insieme dei modelli e metodologie di pianificazione, gestione e controllo posti a garanzia del corretto funzionamento degli organi di

governo della Società, nonché delle risorse interne e della complessiva organizzazione aziendale, è espressione della sensibilità aziendale verso valori di efficienza ed integrità personale e professionale nello svolgimento delle diverse attività. Tale sistema deve essere ispirato a procedure trasparenti e corrette di gestione ed orientato ad assicurare la più equilibrata collaborazione tra le sue componenti, anche in funzione preventiva nei confronti dei rischi di sviluppo di situazioni favorevoli alla commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

### 3.2. DOVERI DEGLI AMMINISTRATORI

Le decisioni operate degli Amministratori devono perseguire l'interesse della Società e, pertanto, deve garantire la massima trasparenza nella gestione delle operazioni in cui si abbia interessi particolari ed in generale devono informare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità. All' amministratore, ai Soci e, in genere, ai componenti degli organi sociali (in seguito anche, indistintamente, gli "Amministratori") è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel Codice Etico.

E' fatto altresì obbligo agli Amministratori di agire nell'assoluto rispetto della suddivisione gerarchica dei ruoli organizzativi e della ripartizione di funzioni e competenze aziendali.

Gli Amministratori devono agire nella piena condivisione dei valori societari ed adempiere ai loro doveri di ufficio mantenendo la piena riservatezza interna ed esterna sugli atti assunti ed in generale sulla documentazione societaria di cui siano per qualsiasi ragione venuti a conoscenza. Ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni sensibili e i segreti societari.

E' fatto divieto assoluto agli Amministratori di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti, ovvero di terzi (enti, istituzioni, ecc.).

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano gli Amministratori anche successivamente alla cessazione del rapporto con Rh Builder Spa.

I medesimi principi devono far parte anche del "codice deontologico" con cui i sindaci (Collegio sindacale) esercitano in autonomia ed indipendenza le loro funzioni di controllo.

Gli Amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze; essi sono responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri.

#### 4. PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI E NEI RAPPORTI CON IL PERSONALE

##### 4.1. CENTRALITÀ E TUTELA DELLA PERSONA

Rh Builder Spa promuove e tutela il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona ed il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare ed accrescere il patrimonio e la competitività delle capacità possedute da ciascun componente dell'organico aziendale.

La Società vuol essere per i suoi dipendenti un luogo di lavoro esente da discriminazioni o molestie di carattere fisico e/o psicologico. Pertanto non saranno tollerate molestie o condotte suscettibili di creare un'atmosfera ostile sul luogo di lavoro.

E' vietata, inoltre, ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento, nonché ogni forma di favoritismo.

E' richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

In nessun caso possono essere richieste ai dipendenti ed alla generalità dei destinatari, prestazioni contrarie alla dignità della persona o costituenti fonte di rischio non accettabile per la sicurezza e la salute.

Nella gestione dei rapporti gerarchici gli esponenti aziendali (dipendenti, dirigenti, Amministratori) si impegnano a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza evitando ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore



gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice.

#### 4.2. MODALITÀ DI SELEZIONE ED ASSUNZIONE DEL PERSONALE

Rh Builder Spa provvede alla selezione del personale nel rispetto delle disposizioni di legge ed, in particolare, dei principi di oggettività, trasparenza, pubblicità, imparzialità, parità di trattamento e di opportunità, di cui all'art. 18 co.1 del D.L. 25 giugno 2008 n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133.

La Società garantisce il rispetto delle norme di legge in materia di lavoro e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro in tutti i loro istituti.

Le selezioni ed i reclutamenti del personale si sviluppano in coerenza con la pianificazione delle risorse economiche, con le necessità di risorse umane evidenziate dalla struttura organizzativa della Società e con modalità tali da garantire imparzialità e trasparenza.

Le modalità e i criteri adottati, coerenti con i principi richiamati dal comma 3 dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, sono resi noti prima dell'effettuazione delle selezioni.

Nelle selezioni del personale la Società osserva i criteri di tempestività e di economicità, perseguendo parametri di costo del lavoro competitivi e in linea con i valori di mercato per ciascuna qualifica professionale.

Compatibilmente con le esigenze di flessibilità e con gli andamenti previsti dei carichi di lavoro, la Società favorisce la stabilizzazione del rapporto di lavoro.

#### 4.3. DOVERI DEL PERSONALE

Il personale è tenuto a conoscere il presente Codice Etico e ad impegnarsi a rispettare le norme e principi in esso contenuti. Deve, inoltre, attenersi, nell'espletamento professionale dei propri compiti, al rispetto della legge e ad improntare, in generale, la propria condotta ai principi di integrità, correttezza, fedeltà e buona fede.

In particolare, il personale deve conformare i propri comportamenti alle norme ed ai principi stabiliti dal Codice Etico:

- nei rapporti con i propri colleghi al fine di favorire un clima di lavoro sereno e corretto nei rapporti interpersonali;
- nei rapporti verso terzi al fine di offrire una rappresentazione coerente rispetto agli obiettivi etici e sociali dell'azienda;
- nello svolgimento delle attività lavorative affinché siano effettuate con impegno e con apporto professionale adeguato alle responsabilità ed alle funzioni assegnate;
- nell'utilizzo dei beni aziendali e degli strumenti affidati in modo tale da non destinare tali risorse ad un uso improprio.

Ogni Responsabile di Sezione o funzione aziendale (in seguito Responsabili) ha l'obbligo di:

- rappresentare un esempio per i dipendenti nell'ispirare i propri comportamenti ai principi del presente Codice Etico;
- diffondere tra i dipendenti la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico, stimolandone la loro attuazione;
- vigilare sull'operato dei propri dipendenti e far osservare le norme del Codice Etico, informando l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle predette norme.

#### 4.4. COMPORTAMENTO TRA COLLEGHI DI LAVORO

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare un comportamento responsabile, educato, onesto, leale, collaborativo e rispettoso nei riguardi dei colleghi contribuendo affinché il clima sul luogo di lavoro ed in tutti gli altri ambienti in cui sono presenti in veste di lavoratori sia il più corretto, salutare e disteso possibile.

Nel caso in cui uno o più dipendenti ritenessero motivatamente di essere stati lesi in misura significativa nei propri diritti o dignità personali da parte di altri dipendenti dell'azienda, devono rivolgersi ai propri Responsabili i quali sono tenuti ad attivarsi per tentare di ripristinare un

ambiente il più possibile sereno; l'intervento dovrà sempre privilegiare, per quanto possibile, la forma del dialogo con le parti interessate.

E' considerato non conforme al presente codice etico né alla corretta libertà di espressione affiggere nelle bacheche aziendali e negli altri spazi messi a disposizione dei dipendenti comunicazioni, articoli, raffigurazioni ed ogni considerazione in qualunque forma espressa che siano irrispettose o lesive della dignità personale e/o professionale di singole persone o colleghi o categorie di colleghi di lavoro.

#### 4.5. COMPORTAMENTO DEI DIPENDENTI VERSO TERZI

Tutti i dipendenti sono tenuti ad osservare un comportamento educato e rispetto nei riguardi dei soggetti terzi alla Società nei confronti dei quali si rapportano per lo svolgimento della propria attività lavorativa. I dipendenti sono tenuti, inoltre, ad avere tale tipo di comportamento in ogni caso in cui rappresentino, o possano sembrare rappresentare, l'azienda verso l'esterno anche al di fuori dell'orario di lavoro.

I dipendenti sono tenuti a non offrire a terzi un'immagine negativa della Società mettendo in atto comportamenti o atteggiamenti poco decorosi o diffondendo notizie in modo non corretto o riservate ed in qualunque altra forma atta a screditare la reputazione della stessa.

#### 4.6. DIVIETO DI VANTAGGI PERSONALI

Ogni decisione ed azione lavorativa deve essere presa nel migliore interesse della Società e non in vista di rapporti o vantaggi personali. Si dovranno, pertanto, evitare le situazioni in cui le attività e i rapporti personali siano o possano sembrare essere in conflitto con gli interessi di Rh Builder Spa, tranne i casi specificatamente e motivatamente approvati dalla Direzione o dal Consiglio di Amministrazione.

Si precisa che può sussistere un conflitto anche se un dipendente svolge attività o ha interessi che gli impediscano di svolgere il proprio lavoro per la Società in modo obiettivo ed efficace. In tali situazioni il personale è tenuto a darne comunicazione al proprio Responsabile di Sezione o alla Direzione.

Non è consentito ricevere vantaggi indebiti e/o personali in conseguenza dalla propria posizione nella Società.

Non è consentito sfruttare, direttamente o indirettamente, per lucro personale una opportunità scoperta attraverso l'uso di beni, informazioni o posizioni della Società, a meno che tale opportunità non sia stata comunicata esaurientemente per iscritto al Consiglio di Amministrazione o al Rappresentante Legale e gli stessi non abbiano deciso di non utilizzarla e consentirne l'uso personale.

#### 4.7. DAZIONI INOPPORTUNE, REGALI E RAPPRESENTANZA

Non è consentito offrire, promettere o dare, né sollecitare o accettare, denaro, regali, intrattenimenti, privilegi, mance, benefici o altri elementi al fine di influenzare impropriamente, in modo diretto o indiretto, decisioni lavorative, o che altrimenti siano contro la legge o possano sembrare inopportuni.

È consentito accettare solo benefici di cortesia rilasciati al fine di facilitare lo sviluppo di legittimi rapporti. Tali eventuali benefici dovranno comunque essere coerenti con la normale prassi, ragionevoli e idonei alle circostanze, senza mai essere abbondanti o eccessivi, e non dovranno infrangere le leggi né essere o sembrare inopportuni. Non è consentito offrire o accettare contanti o altri benefici che possano essere interpretati come tangenti.

Si raccomanda di rivolgersi ai propri Responsabili per qualsiasi dubbio sulla ammissibilità di un beneficio.

#### 4.8. TUTELA DEL PATRIMONIO DELLA SOCIETÀ

Tutti i dipendenti sono tenuti ad usare correttamente i beni della Società. Questo vale per tutto il patrimonio aziendale, che comprende il tempo, il lavoro e il frutto del lavoro del personale, il denaro contante, il materiale (es. attrezzature, autovetture, computer, sistemi, strutture e forniture), le opere d'ingegno (come brevetti, copyright, marchi registrati e segreti industriali) ed ogni altra informazione proprietaria o riservata.

Il personale dovrà adoperarsi per tutelare il patrimonio aziendale da perdite, danni, uso improprio o furti riferendo, eventualmente, ai propri Responsabili.

Il personale dovrà essere pronto ad affrontare situazioni che potrebbero essere causa di perdite, danni, uso improprio o furti del patrimonio aziendale, e riferire qualsiasi perdita, danno, uso improprio o furto non appena ne verrà a conoscenza.

Non è consentito utilizzare, cedere, appropriarsi indebitamente, prestare, vendere o regalare beni di proprietà della Società senza la debita autorizzazione.

Non è consentito utilizzare il patrimonio aziendale in modo tale da causare o agevolare violazioni delle norme di legge.

#### 4.9. UTILIZZO DEGLI STRUMENTI INFORMATICI AZIENDALI

Nel luogo e con gli strumenti di lavoro ai dipendenti è fatto divieto di:

- navigare in siti non attinenti alle mansioni affidate;
- navigare in siti che possono rilevare opinioni politiche, religiose o sindacali del dipendente;
- effettuare transazioni finanziarie personali o acquisti on-line non attinenti all'attività lavorativa
- scaricare software senza autorizzazione;
- registrarsi a siti i cui contenuti non siano collegati all'attività lavorativa;
- partecipazione, per motivi non professionali, a forum;
- utilizzare chat line;
- memorizzare documenti informatici di natura oltraggiosa o discriminatori;

Per quanto attiene all'utilizzo Posta elettronica è fatto divieto di:

- utilizzo per motivi non attinenti lo svolgimento delle mansioni affidate;
- inviare o memorizzare messaggi di natura oltraggiosa o discriminatoria;
- utilizzare la posta elettronica per inviare all'esterno documenti di lavoro "strettamente riservati".

#### 4.10. RISERVATEZZA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

I dipendenti sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio e a mantenere riservate le notizie e le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni e che non siano oggetto di trasparenza in conformità alle disposizioni di legge e ai regolamenti aziendali.

I dipendenti dovranno osservare il dovere di riservatezza ai sensi dell'art 2105 Cod. Civ. anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

In particolare i lavoratori non devono fornire informazioni in merito ad attività in corso presso gli uffici e non devono rilasciare notizie relative ad atti e provvedimenti prima della loro comunicazione alle parti interessate.

I dipendenti devono consultare gli atti ed i fascicoli ai quali sono stati autorizzati ad accedere e ne devono fare uso in modo conforme ai propri doveri d'ufficio, consentendone l'accesso solamente a coloro che ne abbiano titolo ed in conformità alle istruzioni impartite.

I dipendenti hanno l'obbligo di prevenire la dispersione dei dati in loro possesso osservando le disposizioni impartite.

Gli atti e documenti affidati devono essere custoditi con cura ed in forma ordinata evitando di effettuare copie in un numero maggiore rispetto a quanto necessario ad adempiere ai compiti.

#### 4.11. SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTEMPERANZA AL D.LGS 81/2008

La società è impegnata nel definire ed attuare una politica di salute e sicurezza sul lavoro volta a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori e la prevenzione da tutte le potenziali forme di rischio nell'ottica del miglioramento continuo.

Questa politica viene applicata indifferentemente sia ai propri dipendenti che ai dipendenti di imprese esterne, nell'ambito dei rapporti con queste ultime.

Rh Builder Spa si impegna, in particolare, nel garantire un'attenta sorveglianza sanitaria mirata a verificare l'idoneità fisica dei dipendenti per la mansione svolta e si impegna nell'adottare processi e tecnologie di lavoro atte a ridurre al minimo il rischio di infortuni e/o malattie professionali.

Rh Builder Spa provvede alla formazione periodica dei lavoratori in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro.

Tutti i dipendenti, collaboratori e terzi sono tenuti allo scrupoloso rispetto di tutte le misure di sicurezza e salute sul luogo di lavoro richieste dalla Società, elaborate ed aggiornate conformemente alla legislazione vigente ed eventualmente valutate dagli organi di sorveglianza; in particolare a ciascun destinatario è richiesto di segnalare ai Responsabili della Società osservazioni relative a disfunzioni o possibili miglioramenti. In ottemperanza a tale prerogativa infatti, Rh Builder Spa possiede la Certificazione ISO 45001:2018 inerente al “Riconoscimento del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza”.

## 5. PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI CON I FORNITORI e PARTNERS

### 5.1 OBIETTIVA VALUTAZIONE DEI FORNITORI

I processi di selezione e scelta dei fornitori e/o partners sono improntati a principi di legalità, correttezza e trasparenza. La Società adotta propri regolamenti per l’affidamento dei lavori, servizi e forniture, nel rispetto della disciplina del D.Lgs. n.50/2016. La società, inoltre, predispone opportune procedure interne per garantire la massima trasparenza delle operazioni di selezione del contraente.

I fornitori della società, nei rapporti con Rh Builder Spa, sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico. La violazione dei principi di legalità, correttezza, trasparenza, riservatezza e rispetto della dignità della persona sono giusta causa di risoluzione dei rapporti con i fornitori.

Qualora i destinatari ricevano da un fornitore proposte di benefici per favorirne l’attività, devono immediatamente sospenderne il rapporto e segnalare il fatto ai propri Responsabili e/o all’Organismo di Vigilanza.

### 5.2 TUTELA DEI FORNITORI

Rh Builder Spa, nel rispettare gli impegni presi con i propri fornitori, si impegna a tutelare la riservatezza delle informazioni aziendali e del know-how professionale e a richiedere alla controparte la medesima correttezza nella gestione del rapporto. Il compenso da corrispondere ai fornitori è esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non

sono effettuati a un soggetto diverso dalla parte contrattuale né in un Paese diverso da quello concordato formalmente. Rh Builder Spa impronta le relazioni contrattuali sulla correttezza e la trasparenza, impegnandosi a non sfruttare eventuali condizioni di dipendenza o debolezza del fornitore.

### 5.3 RAPPORTI CON I PARTNERS

Rh Builder Spa si impegna, nel rapporto con i Partner Aziendali a tutelare la riservatezza delle informazioni aziendali e del know-how professionale e a richiedere alla controparte la medesima correttezza nella gestione del rapporto, ma al fine di instaurare un Rapporto tra le Parti è condizione **necessaria e sufficiente**, ovvero corrisponde a **condicio sine qua non** al Rapporto, in cui il partner, **consapevole delle sanzioni penali, nel caso di dichiarazioni non veritiere, di formazione o uso di atti falsi, richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 445 del 28 dicembre 2000**, dichiara di rispettare e osservare ex ante ed ex post:

- Il Protocollo di legalità della Prefettura di Caserta del 19 dicembre 2007;
- L'accettazione Ad Substantiam del Codice Antimafia, ai sensi della Legge 27 dicembre 2019 n. 160;
- L'accettazione delle clausole di legalità "in materia di anticorruzione" come da D.Lgs 165/2001.
- L'accettazione del presente Codice Etico della Rh Builder Spa mediante la sottoscrizione autografa dei dirigenti e dipendenti della ditta.

E' fatto obbligo per i Partners interni e/o esterni all'azienda di ottemperare ai propri adempimenti amministrativi e fiscali dei propri dipendenti, esonerando da qualsivoglia responsabilità la Rh Builder S.p.a.

Inoltre, al fine di adempiere alle reciproche prestazioni i Partner di Rh Builder S.p.a. dovranno trasmettere il modulo di dichiarazione attestante regolarità contributiva da inoltrare con cadenza mensile.



Al fine, poi di rendere esigibili i pagamenti è fatto obbligo per l'impresa collaboratrice la trasmissione di copie del **Modulo F24** e del **DURC** in corso di validità con cadenza mensile.

## 6. PRINCIPI ETICI NEI RAPPORTI CON GLI ALTRI STAKEHOLDERS

### 6.1. RAPPORTI CON LE AUTORITÀ AMMINISTRATIVE

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è necessario operare sempre nel rispetto della legge e della corretta prassi amministrativa e di relazioni istituzionali.

Non è consentito utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni per conseguire, a vantaggio o nell'interesse dell'azienda, contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque nominate concesse dallo Stato, da un Ente Pubblico o dalla Comunità Europea.

E' vietato indurre chiunque in errore con artifici o raggiri per procurare alla società un ingiusto profitto con altrui danno, anche costituito da concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

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

Verso la Pubblica Amministrazione, e, più in generale, verso tutte le parti interessate, non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri che possano essere, anche solo indirettamente, interpretata come eccedente le normali manifestazioni di cortesia ammesse nella prassi commerciale o, comunque, mirate ad ottenere trattamenti di favore nella conduzione di affari. Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore ed essere finalizzate a promuovere l'immagine della Società o iniziative da questa promosse: le stesse devono, comunque, essere autorizzate dalla Direzione e supportate da adeguata documentazione.

### 6.2. RAPPORTI CON LE PARTI ORGANIZZATE SINDACALI E ASSOCIAZIONI

La società instaura relazioni corrette con associazioni di categoria, sindacati, organizzazioni ambientaliste ed affini con l'obiettivo di sviluppare le proprie attività, migliorare il servizio reso ai cittadini e stabilire forme di cooperazione di reciproca utilità.

## 7. SISTEMA CONTABILE E CONTROLLI INTERNI

### 7.1. SISTEMA AMMINISTRATIVO – CONTABILE

Al fine di garantire l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società nei documenti interni, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali, nonché nelle informazioni rivolte ai soci, al pubblico o alle Autorità preposte, le registrazioni contabili devono essere trasparenti e basarsi su informazioni veritiere, accurate e complete e riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Tutti i dipendenti sono tenuti a collaborare affinché i dati di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

I dipendenti che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze nelle registrazioni contabili o nella documentazione di supporto, devono darne immediata comunicazione ai Responsabili.

Le evidenze finanziarie della Società devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili e riflettere la natura dell'operazione di cui si tratta.

### 7.2. SISTEMA DI CONTROLLI INTERNI

Rh Builder Spa riconosce il valore di un adeguato sistema di controlli interni per il contributo che gli stessi danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti volti a indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali, per assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, il raggiungimento degli interessi aziendali e per fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Tutti i dipendenti, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema aziendale di controllo.

### 7.3. SEGNALAZIONI

I Destinatari del Codice Etico sono tenuti a segnalare verbalmente o per iscritto, in forma non anonima, eventuali inosservanze al presente Codice Etico ed ogni richiesta di violazione allo stesso da chiunque effettuata. Gli autori di segnalazioni palesemente infondate sono soggetti a sanzioni.

L'azienda mette a disposizione dei destinatari del presente Codice Etico uno o più strumenti (es: indirizzo mail riservato /protetto, ecc...) adatti a segnalare violazioni o comunicare osservazioni in forma riservata.

La Società tutela gli autori di segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro per aver riferito comportamenti non corretti ed assicura di mantenere riservata l'identità, fatti salvi gli obblighi di legge.

### 8. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E DISCIPLINA SANZIONATORIA

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare, nei casi più gravi, l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi e dal CCNL, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro oltre che il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Al fine dell'applicazione delle eventuali sanzioni sarà valutato il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate, e qualora irrogate, saranno proporzionate alla gravità delle violazioni stesse. L'applicazione del sistema sanzionatorio, inoltre, è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

## LINEE GUIDA ANTI-CORRUZIONE

### 1. PREMESSA

Le presenti Linee Guida anticorruzione si configurano come un documento programmatico emanato dal vertice decisionale dell'azienda diretto ad individuare ed articolare strategie di prevenzione della Corruzione attraverso una analisi specifica dei rischi di corruzione concretamente individuabili nella realtà aziendale e l'elaborazione dei conseguenti protocolli, intesi come strumenti organizzativi atti a prevenire i rischi di corruzione. Le Linee Guida anticorruzione si prefiggono pertanto di individuare norme etico-comportamentali specifiche in materia di anticorruzione che permettono di qualificare come illegali tutte le attività poste in essere da dipendenti, consulenti e collaboratori a vario titolo effettuate a favore o per conto dell'azienda e che consentano alla medesima, sia direttamente che indirettamente, di conseguire un ingiusto interesse e/o vantaggio. L'efficacia e la concreta attuazione delle Linee Guida anticorruzione viene assicurata, oltre che da una adeguata informazione/formazione del personale, anche da un sistema di indagini ad hoc e/o tramite la raccolta e l'analisi di informazioni, segnalazioni e accertamento delle violazioni.

Al fine di garantire l'effettiva rilevanza applicativa del documento, è prevista l'applicazione di misure disciplinari in caso di violazione e ciò a prescindere che tali violazioni abbiano portato concretamente ad un comportamento corruttivo o abbiano esposto la Società a sanzioni.

Rh Builder S.p.a. non ammette alcuna forma di corruzione e si impegna a rispettare le leggi anti-corruzione in vigore.

Lo scopo delle Linee Guida è garantire i principi di trasparenza, assicurare la chiarezza nell'ambito dei comportamenti ammessi e la conformità alle relative normative anti-corruzione in qualsiasi luogo in cui Rh Builder S.p.a. svolga la propria attività. In particolare, le Linee Guida Anticorruzione stabiliscono la politica di Rh Builder S.p.a. in merito ai facilitation payments, alla ricezione ed all'offerta di omaggi, ospitalità ed intrattenimenti, viaggi di affari, contratti di sponsorizzazione, finanziamenti a partiti politici, donazioni benefiche nonché le responsabilità di ognuno. Il presente documento è da considerarsi in combinato disposto con il Codice Etico di Rh Builder S.p.a.

## 2. Riferimenti normativi

La volontà di contrastare la crescita del fenomeno corruttivo nonché la necessità di ottemperare agli obblighi internazionali assunti dall'Italia con la convenzione di Merida e con la Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d'Europa del 27 gennaio 1999, ratificata con l. 28 giugno 12, n. 110, ha condotto il Legislatore italiano a approvare la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante "disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione". Con l'introduzione di tale norma è stata introdotta una normativa organica tesa ad implementare l'apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione, nell'intento di valorizzare i principi costituzionalmente rilevanti del buon andamento, dell'imparzialità della pubblica amministrazione e della legalità della sua azione. La predetta legge ha innovato altresì la normativa relativa ai reati contro la Pubblica Amministrazione, revisionando le sanzioni ed introducendo nuove fattispecie criminose. I principali interventi sono consistiti nell'individuazione dell'Autorità nazionale anticorruzione, nella predisposizione di misure volte alla trasparenza dell'attività amministrativa, con particolare riguardo al settore degli appalti pubblici, al ricorso ad arbitri ed all'attribuzione di posizioni dirigenziali, oltre che all'assolvimento di obblighi informativi per i cittadini da parte delle pubbliche amministrazioni. Si è altresì proceduto al riconoscimento della tutela del pubblico dipendente che denuncia o riferisce condotte illecite, apprese in ragione del proprio rapporto di lavoro, all'indicazione delle attività d'impresa esposte al rischio di infiltrazione mafiosa, nonché all'istituzione presso ogni Prefettura dell'elenco dei fornitori non soggetti a tentativi di tal guisa. In ultimo si è proceduto all'ampliamento dei reati alla cui condanna consegue, per l'appaltatore, la risoluzione del contratto con una pubblica amministrazione. Sotto il profilo processuale/penalistico la riforma si è mossa essenzialmente nella direzione di potenziare l'efficacia dissuasiva dal fenomeno corruttivo, innalzando il trattamento punitivo di alcune fattispecie di reato, incidendo, di riflesso, sulla possibilità di infliggere la pena accessoria dell'interdizione dai pubblici uffici ex art. 317-bis c.p. o di applicare il beneficio della sospensione condizionale della pena. Fra le varie modifiche si è proceduto ad innalzare le pene previste per la fattispecie di corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (c.d. corruzione propria), di cui

all'articolo 319 c.p., da quattro ad otto anni di reclusione, a fronte della pregressa pena della reclusione da due a cinque anni. E' stata aumentata, inoltre, la pena prevista per il reato di corruzione in atti giudiziari ex art. 319-ter c.p., ora ricompresa tra quattro e dieci anni di reclusione per il fatto previsto dal comma 1, mentre, per l'ipotesi aggravata, di cui al comma 2, il minimo edittale è stato elevato a cinque anni. E' stato infine ampliato il minimo edittale, da quattro a sei anni di reclusione, previsto per il reato di concussione (art. 317 c.p.) il quale è divenuto riferibile al solo pubblico ufficiale (e non anche all'incaricato di pubblico servizio). Tale reato è stato oggetto di uno "spacchettamento" in relazione alle due condotte ivi precedentemente contemplate, mantenendo il riferimento alla sola condotta della costrizione, con esclusione di quella dell'induzione, ora integrante un'autonoma norma incriminatrice; in tal senso è stato all'uopo inserito nelle Linee Guida, con l'art. 319-quater c.p., il delitto di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (cd. concussione per induzione), che punisce sia il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio che induce il privato a pagare (con la reclusione da tre a otto anni), che il privato che dà o promette denaro o altra utilità (con la reclusione fino a tre anni). In questa prospettiva, l'induzione assume carattere bivalente, costruita in relazione alla modalità dell'azione del pubblico agente ed all'intensità dell'effetto di condizionamento psicologico che determina sul destinatario. L'entità di tale effetto e la persistenza di una residua libertà di scelta del soggetto segnano il discrimen tra concussione e induzione indebita. In attesa dell'evoluzione giurisprudenziale in materia, occorre segnalare le argomentazioni addotte dalle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione che, al fine di dirimere i dubbi interpretativi sorti alla luce della novella legislativa, con la sentenza n. 12228/14, del 14 marzo 2014, hanno enunciato i seguenti principi di diritto: "il reato di cui all'art. 317 c.p., come novellato dalla L. 190/12 è designato dall'abuso costrittivo del PU, attuato mediante violenza o – più di frequente, mediante minaccia, esplicita o implicita, di un danno contra ius, da cui deriva una grave limitazione, senza tuttavia annullarla del tutto, della libertà di autodeterminazione del destinatario, che, senza alcun vantaggio indebito, per sé, è posto di fronte all'alternativa secca di subire il male prospettato o di evitarlo con la dazione o la promessa dell'indebito";

" il reato di cui all'art. 319 quater c.p., introdotto dalla L. 190/12, è designato dall'abuso induttivo del P.U. o dell'incaricato di un pubblico servizio, vale a dire da una condotta di persuasione, di

suggestione, di inganno (purché quest'ultimo non si risolva in induzione in errore sulla doverosità della dazione), di pressione morale, con più tenue valore condizionante la libertà di autodeterminazione del destinatario, il quale, disponendo di più ampi margini decisionali, finisce col prestare acquiescenza alla richiesta della prestazione non dovuta, perché motivato dalla prospettiva di conseguire un indebito tornaconto personale, il che lo pone in una posizione di complicità col pubblico agente e lo rende meritevole di sanzione"; "il reato di concussione e quello di induzione indebita si differenziano dalle fattispecie corruttive, in quanto i primi due illeciti richiedono, entrambi, una condotta di prevaricazione abusiva del funzionario pubblico, idonea, a seconda dei contenuti che assume, a costringere o a indurre l'extraneus, comunque in posizione di soggezione, alla dazione o alla promessa indebita, mentre l'accordo corruttivo presuppone la par condicio contractualis ed evidenzia l'incontro assolutamente libero e consapevole della volontà delle parti".

L'introduzione dell'art. 319-quater c.p. risponde, quindi, all'esigenza, manifestata in sede internazionale, di evitare il più possibile che si dischiudano spazi di impunità per il privato che effettui dazioni o promesse indebite di denaro o altra utilità ai pubblici funzionari, adeguandosi a prassi di corruzione diffusa. Il reato di cui all'art. 318 c.p. (Corruzione per un atto d'ufficio), relativo alla cd. corruzione impropria, ora rubricato "Corruzione per l'esercizio della funzione", è stato riformulato in modo da rendere maggiormente percepibili i confini tra le diverse forme di corruzione. Ossia, da un lato, la corruzione propria di cui all'art. 319 c.p., saldata al compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio e, dall'altro, l'accettazione o la promessa di un'utilità indebita, da parte del pubblico ufficiale o dell'incaricato di pubblico servizio, in cui si prescinde dall'adozione o dall'omissione di atti inerenti all'ufficio. In ordine alla previsione della punibilità per taluni delitti contro la pubblica amministrazione nell'ambito comunitario ed internazionale ai sensi dell'art. 322-bis c.p., è stata inserita la responsabilità del soggetto 'indotto' che, ex art. 319-quater, comma 2, c.p., dia, o offra o prometta denaro od altra utilità a membri degli organi delle Comunità europee, ovvero a funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri. E' stato introdotto, con l'art. 346-bis c.p., il delitto di "Traffico di influenze illecite", che reprime con la pena della reclusione da uno a tre anni chi sfrutta le proprie relazioni con un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio per farsi dare o promettere denaro o altro vantaggio patrimoniale quale prezzo della

mediazione illecita. La condotta concerne un atto contrario ai doveri d'ufficio o l'omissione o il ritardo di un atto dell'ufficio e la stessa pena si applica a chi indebitamente dà o promette. Il comma 76 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012 ha sostituito l'art. 2635 c.c. nell'intento di 10 ottemperare agli obblighi imposti dalla Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta contro la corruzione, risultando il delitto di infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità inadeguato allo scopo. Invero, il vecchio testo dell'art. 2635 c.c., in distonia rispetto alle previsioni delle fonti internazionali, limitava la soggettività attiva (reato proprio) agli organi gestionali e di controllo delle società commerciali ed esigeva da parte dell'intraneus il compimento o l'omissione di un atto in violazione dei doveri inerenti all'ufficio, per effetto dell'illecita dazione o promessa di utilità, nonché l'integrazione del nocumento in danno della Società. Requisiti strutturali, questi, del tutto inconferenti rispetto allo schema di fattispecie criminosa delineato dagli strumenti internazionali, che rimanda al modello della corruzione pubblica, attiva e passiva, basata sulla dazione o promessa di denaro o altra utilità in relazione ad una futura condotta dell'intraneo in violazione dei propri doveri funzionali. Il riformulato art. 2635 c.c. persegue, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, i corruttori passivi, ossia gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci, i liquidatori e chiunque sia sottoposto alla direzione o vigilanza di uno di tali soggetti che, a seguito della dazione o della promessa di denaro o altra utilità, per sé o per altri, compiano o omettano di compiere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, arrecando nocumento alla Società, nonché i corruttori attivi, ossia chiunque dia o prometta denaro o altra utilità ai suddetti per l'identico fine. Sostanzialmente, il recente intervento normativo, oltre a modificare l'originaria rubrica della norma (da "Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità" a "Corruzione tra privati"), si è limitato a subordinare la configurabilità della fattispecie all'eventualità che non risulti integrata una più grave ipotesi di reato, nonché ad estendere l'ambito dei soggetti attivi. Il fatto tipico è sostanzialmente rimasto quello oggetto dell'infedeltà a seguito di dazione o promessa. La condotta incriminata continua ad essere contraddistinta dal compimento o dall'omissione di atti in violazione degli obblighi inerenti all'ufficio, a seguito della dazione o promessa di denaro o altra utilità, da cui discende la causazione dell'evento lesivo, consistente nel nocumento che si arreca alla Società. Si punisce, altresì, e ciò rileva ai fini della



responsabilità che ci occupa, colui che effettua la dazione o promessa del denaro o di altra utilità ed assume rilievo la violazione degli obblighi di fedeltà, il cui richiamo espresso rivela la volontà del legislatore di reprimere tutte le forme di mala gestio che si estrinsecano nella deviazione dal buon andamento societario. La responsabilità amministrativa è infatti limitata all'ente cui sia riconducibile il soggetto apicale o dipendente che ha posto in essere la condotta di corruzione (il corruttore) e non riguarda invece la società cui appartiene il soggetto corrotto. Tale costruzione della fattispecie è coerente con i criteri di imputazione della responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001 secondo cui l'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio. La corruzione tra privati, al contrario, prevede per definizione normativa che la società in cui opera il soggetto corrotto subisca un "nocumento" derivante dagli atti compiuti od omessi in violazione degli obblighi inerenti il proprio ufficio o di fedeltà.

### 3. Procedure e Comportamenti

Rh Builder S.p.a. applica la propria politica anticorruzione a tutte le attività svolte sia con contraenti privati, che pubblici.

Ai dipendenti, collaboratori, consulenti della Società non è consentito:

- Offrire, promettere o elargire qualsivoglia utilità di significativo valore per influenzare in maniera inappropriata un soggetto al fine di ottenere una prestazione per Rh Builder S.p.a. né tanto meno richiedere o accettare qualsivoglia utilità a titolo di compenso per un'azione inappropriata o di induzione ad agire in maniera inappropriata per l'attribuzione di un incarico da parte di Rh Builder S.p.a.

Tra gli strumenti di corruzione figurano denaro, omaggi, atti di ospitalità e intrattenimenti, viaggi di affari, contratti di sponsorizzazione, finanziamenti a partiti politici, contributi a organizzazioni benefiche nonché qualsiasi altro beneficio o corrispettivo diretto o indiretto.

A tal proposito si ricorda che la Suprema Corte di Cassazione ha definito il termine utilità come tutto ciò che rappresenta un vantaggio per la persona, materiale o morale, patrimoniale o non patrimoniale, oggettivamente apprezzabile consistente tanto in un dare quanto in un facere e ritenuto rilevante dalla consuetudine o dal convincimento comune. Quindi il termine "utilità" non deve essere circoscritto alle utilità di natura patrimoniale, ma comprende tutti quei vantaggi

sociali le cui ricadute patrimoniali siano mediate o indirette (sponsorizzazioni, promesse di interessamento e mediazioni politiche effettuate verso soggetti titolari di cariche regionali o ministeriali – Cass. 18.6.10 n. 24656) a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o appartenenti ad interlocutori commerciali privati, o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che siano di modico valore e non possano essere interpretati come una ricerca di favori.

- Dare o promettere denaro o altra utilità agli amministratori, direttori generali, dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, sindaci e liquidatori, nonché a soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, appartenenti ad altra società, al fine di far compiere od omettere atti in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio. È fatto pertanto divieto di dare, offrire, chiedere od accettare a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, compensi, regali o altre utilità, connessi all'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, fatti salvi i regali d'uso, purché di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia. Le spese di ospitalità e intrattenimenti devono essere proporzionate all'occasione e conformi alle leggi ed ai regolamenti vigenti. Tali spese devono comunque essere trasparenti, ed i rendiconti che comprovano tali spese e attività devono far riferimento alle persone coinvolte, ad un preciso scopo commerciale ed a tutti i dettagli dell'attività;
- Abusare della propria qualità o dei propri poteri al fine di indurre taluno a dare o promettere indebitamente per sé o per altri denaro o altra utilità. In quei Paesi dove è invalso l'uso di offrire doni a clienti o altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori, cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati. Nel caso specifico di effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale. Se la Società utilizza un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione o verso interlocutori commerciali privati, nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto terzo sono applicate le stesse direttive valide per i dipendenti e i collaboratori della

Società. Inoltre, la Società non dovrà farsi rappresentare da un consulente o da un soggetto terzo quando si possano creare conflitti d'interesse. Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere omaggi, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione o altro interlocutore commerciale privato.

- Intrattenere rapporti o effettuare negoziazioni con controparti esterne pubbliche o private senza rispettare il principio di segregazione delle funzioni. Pertanto il soggetto non può da solo e liberamente:

- Stipulare contratti con le predette controparti;
- Accedere a risorse finanziarie;
- Stipulare contratti di consulenza, prestazioni professionali, intermediazione; o Concedere utilità (regali, benefici, ecc.);
- Assumere personale.

- Condurre tutti i rapporti, diretti o indiretti della Società con un Pubblico Ufficiale e con soggetti privati senza rispettare le presenti Linee Guida Anticorruzione e quanto previsto dal Codice Etico;

- Giustificare o tollerare pratiche discutibili o illegali (inclusi i Facilitation Payment) per il solo fatto che le medesime possano essere considerate "consuetudinarie"

- Gestire le risorse finanziarie conseguite nell'ambito dell'attività di impresa non in conformità con le normative aziendali che recepiscono i principi e i contenuti del Codice Etico e gli standard di controllo specifici previsti con modalità tali da scongiurare la possibilità di creare disponibilità economiche indebite o non previste;

- Destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità europea; Utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere ovvero omettere informazioni dovute e, comunque, porre in essere alcun artificio o raggirò al fine di conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto con danno dello Stato o di altro ente pubblico. I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi;

- Alterare in qualsiasi modo il funzionamento di sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi;
- Selezionare fornitori senza utilizzare criteri oggettivi e trasparenti e senza basarsi esclusivamente su parametri di qualità del bene o servizio, prezzo, garanzie di assistenza, equità e correttezza, alimentando quindi dubbi sull'imparzialità posta nella scelta dei fornitori stessi;
- Effettuare operazioni che non abbiano un adeguato livello di tracciabilità. In particolare deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento delle operazioni stesse. Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale che consenta di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima e individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa;
- Effettuare acquisti senza diligenza e al di fuori dei principi di liceità, economicità, qualità e correttezza;
- Utilizzare, per le attività imprenditoriali maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa, così come individuate dall'art. 1 co. 53 L. 190/12, fornitori che non siano inseriti negli appositi elenchi istituiti presso le singole Prefetture;
- Svolgere attività o essere coinvolti in transazioni dove esista un chiaro conflitto di interesse, intendendosi per tale ogni situazione o rapporto che, anche solo potenzialmente, veda coinvolti interessi personali o di altre persone a esso collegate;
- Fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere se si è stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione);
- Essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti

pubblici e privati se si è stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale (delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione).

#### 4. Facilitation Payments

I Facilitation Payments costituiscono una forma di corruzione o concussione. Qualsiasi tipo di pagamento o elargizione di utilità a favore di un Pubblico Ufficiale al fine di ottenere o mantenere un incarico o qualsivoglia altro vantaggio commerciale a favore di Rh Builder S.p.a. costituisce una condotta illecita. Nonostante in alcuni paesi sia pratica corrente che i Pubblici Ufficiali richiedano Facilitation Payments, Rh Builder S.p.a. vieta i Facilitation Payments in qualsiasi parte del mondo e, malgrado le abitudini locali, considererà gli stessi come una violazione delle presenti Linee Guida. Qualora venisse richiesto di effettuare un pagamento per conto di Rh Builder S.p.a., è necessario essere sempre consapevoli della finalità di tale pagamento e determinare se l'importo richiesto sia proporzionato ai beni forniti o ai servizi prestati. È inoltre sempre opportuno richiedere una ricevuta recante la causale del pagamento. Qualora venisse richiesto un Facilitation Payment e ci fosse una situazione di pericolo per la sicurezza personale dei dipendenti di Rh Builder S.p.a. o di altri soggetti che svolgano attività per conto della medesima Società o qualunque situazione che crei sospetto, preoccupazione o dubbio in merito ad un pagamento, è necessario informare immediatamente il proprio Responsabile Diretto.

#### 5. Soggetti Terzi

Rh Builder S.p.a. potrebbe essere ritenuta responsabile per pagamenti "indiretti" effettuati o offerti a qualsivoglia entità o soggetto da un Terzo per suo conto. Nell'ambito della collaborazione con Terzi, un'adeguata verifica relativamente al loro background e alla loro reputazione e l'individuazione di eventuali potenziali rischi di corruzione sono fondamentali. Secondo Rh Builder S.p.a. le aree inerenti la stipula di joint venture, l'acquisizione di società nonché l'instaurazione di rapporti contrattuali con Soggetti Terzi richiedono la redazione di una analisi e una valutazione dei rischi prima di intraprendere qualsiasi collaborazione. Tale analisi dovrà includere una valutazione

del rischio di frode, concussione e corruzione in relazione al paese in cui sarà condotta l'attività, un'analisi dei potenziali partner commerciali dei Soggetti Terzi e un'analisi del progetto o della transazione proposti al fine di individuare, nei limiti del possibile, il rischio di corruzione o concussione. Nell'ambito di tale valutazione complessiva la Società Rh Builder S.p.a. ritiene che i segnali di allarme cui prestare particolare attenzione in materia di anticorruzione siano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i seguenti:

- La raccomandazione a Rh Builder S.p.a. da parte di un Pubblico Ufficiale di assumere uno specifico Soggetto Terzo;
- La richiesta a Rh Builder S.p.a. da parte di un Soggetto Terzo di assumere qualcuno evitando le procedure interne di selezione del personale;
- La richiesta a Rh Builder S.p.a. da parte di un Soggetto Terzo di assumere un proprio amico o familiare o assicurare loro un vantaggio;
- La retribuzione proposta per un Terzo ingaggiato da Rh Builder S.p.a. risulta esageratamente elevata rispetto ai prezzi di mercato senza ragionevole motivazione;
- La richiesta effettuata a Rh Builder S.p.a. da parte di un Terzo ingaggiato dalla Società stessa di effettuare i pagamenti su un conto aperto in un paese o un'area geografica diversi dal luogo della propria residenza o della sede della propria attività oppure in un paradiso fiscale; a favore di un Soggetto Terzo sconosciuto; suddividendoli su diversi conti; con modalità tali da "ignorare" potenziali violazioni della legge;
- Un Terzo che Rh Builder S.p.a. cerca di ingaggiare non possiede sufficienti qualifiche, risulta non godere di buona reputazione o fa molto affidamento sui propri contatti politici o istituzionali piuttosto che sulle proprie competenze tecniche o sul tempo dedicato all'incarico assegnato;
- Un Terzo che Rh Builder S.p.a. vorrebbe ingaggiare non intende accettare i termini e le condizioni relative al rispetto della legislazione Anti-corruzione;
- Un luogo in cui Rh Builder S.p.a. opera o si appresta ad operare è noto come un'area ad elevato rischio di corruzione; Uno stesso Soggetto Terzo viene ripetutamente ingaggiato senza alcuna ragionevole giustificazione per ripetuti incarichi;
- Un Terzo chiede di essere retribuito in contanti e/o si rifiuta di sottoscrivere un formale incarico o di fornire una fattura o ricevuta del pagamento;

- Un Soggetto Terzo pretende omaggi e intrattenimenti ingenti prima di avviare o proseguire le trattative contrattuali o prestare alcun servizio;
- Un Soggetto Terzo insiste nel non formalizzare quanto concordato o di utilizzare scritture private a latere;
- L'addebito in fattura di una commissione o un onorario appaiono eccessivamente elevati e comunque non in linea con la prestazione indicata;
- La richiesta o pretesa da parte di un Soggetto Terzo di ricorrere a un intermediario, consulente o fornitore non utilizzato abitualmente dalla Società o sconosciuto alla medesima;
- L'offerta da parte di un Soggetto Terzo di un omaggio impropriamente ingente o di una forma di ospitalità sontuosa.

Qualora dovesse sorgere qualsivoglia dubbio circa la legittimità di un potenziale Soggetto Terzo, prima di concludere qualunque tipo di accordo con tale Terzo è necessario condividere le proprie riserve in proposito con il proprio Responsabile Diretto.

### 5.1 Business Partners

Rh Builder S.p.a. potrebbe essere ritenuta responsabile per le attività corruttive commesse dai Business Partner. Pertanto è opportuno che il Personale di Rh Builder S.p.a. rispetti quanto riportato nelle presenti Linee Guida in merito all'instaurazione e alla gestione contrattuale dei rapporti con Business Partner. I Business Partner devono essere sottoposti a un'adeguata verifica, devono stipulare contratti scritti prima di svolgere qualunque attività a favore o per conto di Rh Builder S.p.a. e devono essere pagati solo in conformità con quanto previsto nelle pattuizioni contrattuali. Tutti i contratti scritti con i Business Partner devono prevedere un corrispettivo ragionevole e adeguato.

Rh Builder S.p.a. richiede che i contratti con i Business Partner includano disposizioni che, tra le altre cose, prevedano:

- L'impegno del Business Partner di rispettare le Leggi Anti-Corruzione;
- In caso di subappalto o subcontratto, l'obbligo di:

- Svolgere preventivamente alla stipula del relativo contratto i controlli sul possesso da parte del subappaltatore o subcontraente dei requisiti di compliance in conformità alle regole interne di Rh Builder S.p.a.;
- Ottenere, ove prevista, la previa autorizzazione di Rh Builder S.p.a. per qualunque subappalto o subcontratto in conformità alle regole interne di Rh Builder S.p.a.;
- Assicurare che ogni subappaltatore o subcontraente, che esegua i servizi in riferimento al contratto, li svolga esclusivamente sulla base di un contratto scritto, che imponga al subappaltatore o subcontraente condizioni relative alla compliance e alle Leggi AntiCorruzione equivalenti rispetto a quelle imposte ai Business Partner;
- L'impegno del Business Partner di riportare tempestivamente a Rh Builder S.p.a. qualsiasi richiesta o domanda relativa a qualunque indebito pagamento di denaro o di altra utilità, ricevute dal Business Partner in relazione all'esecuzione del contratto;
- Il diritto di Rh Builder S.p.a. di svolgere audit sul Business Partner nel caso in cui Rh Builder S.p.a. abbia il ragionevole sospetto che il Business Partner possa aver violato le disposizioni del contratto relative alla compliance o le Leggi Anti-Corruzione;
- Il diritto di Rh Builder S.p.a. di risolvere il contratto, di sospenderne l'esecuzione e di ottenere il risarcimento dei danni in caso di violazione degli obblighi, dichiarazioni e garanzie sopra riportati e/o di violazione delle Leggi Anti-Corruzione.

## 5.2 Joint Venture

Rh Builder S.p.a. potrebbe essere ritenuta responsabile per le attività corruttive poste in essere dai propri partner nelle Joint Venture e deve adottare misure idonee ad assicurare che anche le Joint Venture in cui non è il partner di controllo implementino norme di controllo interno adeguate. Tutti i contratti di Joint Venture devono rispettare i seguenti criteri:

- i partner delle Joint Venture saranno solo aziende ben note, affidabili e con una ottima reputazione in quanto a onestà e pratiche commerciali corrette;
- La stipula di un contratto di joint venture deve essere preceduta da una adeguata analisi avente come obiettivo anche quello di verificarne le pattuizioni contrattuali;



- La Joint venture deve operare nel rispetto dei principi statuiti all'interno delle presenti Linee Guida;
- Devono essere redatti per iscritto e contenere:
  - L'impegno di ogni partner di adoperarsi affinché la Joint Venture adotti un efficace e adeguato sistema di controllo interno per la prevenzione della corruzione;
  - L'impegno di ciascun partner che in tutte le attività direttamente o indirettamente riferite alla Joint Venture, i partner e la Joint Venture non pagheranno mai tangenti a Pubblici Ufficiali o ai loro Familiari o ad amministratori o componenti degli organi sociali della controparte con cui la Joint Venture intenda operare;
  - Il diritto di ogni Partner di recedere dalla Joint Venture e il diritto al risarcimento dei danni in caso di violazione degli obblighi anti-corruzione del contratto di Joint Venture o di violazione delle Leggi Anti-Corruzione;

### 5.3 Intermediari

I contratti con gli Intermediari possono sollevare problematiche anti-corruzione e devono essere negoziati e stipulati nel rispetto di alcuni principi inderogabili. In particolare:

- L'Intermediario dovrà godere di un'ottima reputazione in termini di onestà e pratiche commerciali corrette e di alti standard etici;
- Deve essere effettuata una adeguata analisi dell'Intermediario;
- Il contratto di intermediazione sarà redatto per iscritto e conterrà altresì:
  - La descrizione della prestazione dovuta dall'intermediario;
  - La valuta e l'ammontare del corrispettivo, che deve essere commisurato all'oggetto del contratto, all'esperienza dell'Intermediario e al Paese dove la prestazione sarà eseguita;
  - La dichiarazione e l'obbligo dell'intermediario che la somma di denaro esigibile ai sensi del contratto di intermediazione sarà usata unicamente come corrispettivo per la propria prestazione professionale e che nessuna parte di esso sarà corrisposta a un Pubblico Ufficiale o a uno dei suoi Familiari a fini corruttivi;

- Il divieto per l'intermediario di trasferire in via diretta o indiretta il corrispettivo ad amministratori, dirigenti, componenti degli organi sociali o dipendenti della Società o ai loro Familiari;
- Le modalità e le condizioni di pagamento. A tal proposito si precisa che tali pagamenti non potranno effettuarsi in favore di un soggetto diverso dall'Intermediario né in un Paese diverso da quello di una delle parti o nel quale il contratto sarà eseguito e mai su conti cifrati o in contanti;
- La pattuizione che il pagamento sarà condizionato alla effettuazione della prestazione definita nel contratto;
- Il diritto della Società a svolgere controlli sull'intermediario e a risolvere il contratto nel caso di variazione nell'assetto di controllo dell'intermediario;
- La presenza di una clausola che disponga la non cedibilità del contratto;
- La dichiarazione e l'obbligo per l'intermediario che, al momento della sottoscrizione del contratto e per tutta la durata dello stesso, né questo né i suoi Familiari né, qualora l'intermediario sia una società, i suoi proprietari, amministratori, dipendenti, né la società stessa, sono o diventeranno Pubblici Ufficiali;
- Il diritto della Società di risolvere il contratto, di sospendere il pagamento e di ricevere il risarcimento dei danni in caso di violazione degli obblighi, dichiarazioni e garanzie sopra riportati e/o di violazione delle Leggi Anti-Corruzione;
- Eventuali disposizioni relative al monitoraggio continuo da parte della Società sulle attività svolte dall'intermediario, al fine di assicurare che l'intermediario agisca sempre nel rispetto delle Leggi Anti-Corruzione; o L'impegno dell'intermediario a registrare l'ammontare pagato in modo corretto e trasparente nei propri libri e registri.

#### 5.4 Consulenti

Rh Builder S.p.a. richiede che tutti i suoi Consulenti rispettino le leggi, incluse le Leggi Anti Corruzione. Ciò in quanto Savino del Bene potrebbe essere ritenuta responsabile per attività corruttive svolte dai suoi Consulenti. Pertanto ritiene che particolare attenzione debba essere dedicata ai processi di selezione e nomina dei Consulenti, i quali devono godere di un'ottima

reputazione in quanto a onestà, integrità morale, professionalità. Il contratto di consulenza deve essere redatto per iscritto e deve contenere:

- La descrizione dettagliata della prestazione dovuta dal Consulente;
- La dichiarazione del Consulente che il pagamento ricevuto è unicamente il corrispettivo per la prestazioni definite nel contratto e che tali somme non saranno mai utilizzate per finalità corruttive;
- La dichiarazione del Consulente che, al momento della sottoscrizione del contratto e per tutta la durata dello stesso, né il Consulente, né i suoi Familiari né, qualora il Consulente sia una società, i suoi proprietari e amministratori, siano Pubblici Ufficiali;
- La dichiarazione di assenza di conflitto di interesse, anche potenziale, al momento della sottoscrizione del contratto e l'impegno del Consulente a dare tempestiva comunicazione alla Società Rh Builder S.p.a. nel caso in cui tale conflitto sorga in corso di esecuzione del contratto;
- I termini per la fatturazione e le condizioni di pagamento, tenuto conto che tali pagamenti potranno effettuarsi esclusivamente in favore del Consulente e nel Paese di residenza del Consulente, esclusivamente sul conto intestato al Consulente come indicato nel contratto e mai su conti cifrati o in contanti;
- L'indicazione che il pagamento anticipato del corrispettivo può essere consentito solo in casi specifici adeguatamente motivati nel contratto e, comunque, esclusivamente per una parte dell'importo; L'impegno del Consulente a rispettare le leggi applicabili, e in particolare le Leggi Anti-Corruzione e a registrare in modo corretto e trasparente nei propri registri contabili le somme ricevute;
- L'impegno del Consulente a garantire che eventuali suoi dipendenti o collaboratori incaricati di svolgere prestazioni in relazione al contratto abbiano gli stessi requisiti etici richiesti da Rh Builder S.p.a. al Consulente e ottemperino ai medesimi obblighi e che qualunque persona che effettua prestazioni in relazione al contratto operi solo sulla base di un accordo scritto che imponga condizioni e impegni di compliance equivalenti a quelli assunti dalla controparte;
- L'impegno di riportare tempestivamente a Rh Builder S.p.a. qualsiasi richiesta o domanda relativa a qualunque indebito pagamento di denaro o di altra utilità, ricevute dal Consulente in relazione all'esecuzione del contratto;

- L'impegno del Consulente a informare la controparte di ogni cambiamento intervenuto nella sua struttura proprietaria e/o in riferimento a variazioni che possano avere un impatto sulla capacità della controparte di condurre le attività nel pieno rispetto degli impegni assunti nel contratto;
- Il diritto di Rh Builder S.p.a. di sospendere il pagamento, di risolvere il contratto, e di ottenere il risarcimento dei danni in caso di violazione degli obblighi, dichiarazioni e garanzie sopra riportati e/o di violazione delle Leggi Anti-Corruzione.

#### 6. Obbligo di segnalazione delle violazioni delle leggi anti-corruzione

Tutti i casi riportati di effettiva o sospetta corruzione saranno esaminati tempestivamente e gestiti nella maniera più consona. Ciascuna segnalazione sarà trattata con riservatezza, attraverso modalità che preservino i legittimi interessi personali del soggetto che effettua la segnalazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo si riportano alcuni indizi che potrebbero essere rappresentativi di comportamenti corrotti o non etici da parte di terze parti. I dipendenti di Rh Builder S.p.a. dovranno essere vigili e allo stesso tempo consapevoli che gli indicatori di seguito riportati potrebbero presupporre episodi corruttivi o essere sintomatici di pratiche illegali:

- Elevati pagamenti in contanti;
- Eccessiva pressione esercitata da terzi per pagamenti da effettuare con urgenza o comunque prima delle scadenze concordate;
- Pagamenti effettuati tramite l'utilizzo di Terze Parti. Ad es. servizi forniti allo stato "A" ma il pagamento viene fatto ad una società di comodo localizzata nello stato "B";
- Commissioni eccessivamente elevate pagate ad agenti, corrispondenti e/o intermediari a qualsiasi titolo che non trovino rispondenza nella controprestazione effettuata;
- Pagamenti ad agenti, corrispondenti e/o intermediari effettuati utilizzando conti intestati allo stesso agente/corrispondente e/o intermediario ma aperti in diverse giurisdizioni;
- Incontri one to one con funzionari pubblici o privati al fine di ottenere agevolazioni o vantaggi nell'aggiudicazione di gare d'appalto o nell'assegnazione di contratti;
- Stipula di contratti non vantaggiosi per la società o non in linea con l'attività prevalente e strategica della Società;

- Svolgere incarichi o eseguire attività previste dai contratti assumendo posizioni o prendendo decisioni non in linea con i compiti funzionali allo svolgimento dell'incarico o con le previsioni contrattuali stabilite;
- Assunzioni di personale senza adeguate conoscenze e professionalità per lo svolgimento del ruolo cui è stato destinato;
- Preferenza non giustificata verso determinati fornitori;
- Aggiramento delle procedure interne in materia di procurement e più in generale mancato rispetto di tutte le procedure e linee guida aziendali;
- Abuso dei poteri decisionali o operatività non in linea con le deleghe attribuite; Al di fuori dei casi di calunnia o diffamazione, Rh Builder S.p.a. si impegna a tutelare i propri dipendenti qualora riferiscano condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro impedendo che siano sottoposti a qualunque tipo di misura discriminatoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente sorto a seguito della segnalazione, l'identità del segnalante non può essere rivelata, senza il suo consenso, sempre che la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

#### 7. Conseguenze per la violazione delle leggi anti-corrruzione

Rh Builder S.p.a. tratta gli atti di corruzione con estrema serietà ed esaminerà qualsiasi accusa di corruzione, intraprendendo azioni disciplinari e/o legali in qualsiasi caso in cui sia ritenuto opportuno. Una violazione delle presenti Linee Guida può comportare azioni disciplinari in conformità a quanto previsto dal CCNL nei confronti di un Dipendente qualora le sue azioni abbiano violato le Leggi Anticorruzione o le presenti Linee Guida o nei casi in cui il medesimo abbia senza giustificato motivo omesso di partecipare alle attività formative sul tema o anche nei casi in cui il medesimo abbia omesso senza ragione di riportare le violazioni o abbia adottato minacce nei confronti di altri soggetti che abbiano riportato eventuali violazioni. Qualora vengano fatte segnalazioni alla polizia o ad altre autorità preposte, Rh Builder S.p.a. si impegnerà a collaborare in ogni modo possibile alle indagini che potrebbero portare ad un procedimento legale nei confronti

di Dipendenti e Terzi. I Business Partner/Intermediari/Consulenti/Partner in joint venture che violano le presenti Linee Guida Anticorruzione e/o le Leggi Anticorruzione saranno soggetti ai rimedi contrattuali, inclusa la sospensione dell'esecuzione o la risoluzione immediata del contratto, con contestuale richiesta di risarcimento danni. Il Personale Rh Builder S.p.a. non sarà licenziato, demansionato, sospeso, minacciato, vessato o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per essersi rifiutato di effettuare un pagamento o dazione di regali o altra utilità proibiti, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare o ad altra conseguenza pregiudizievole per il business. Tra i provvedimenti previsti per la Società si annoverano sanzioni pecuniarie, danni al marchio aziendale e alla reputazione di Rh Builder S.p.a., perdita della capacità di svolgere attività in determinate giurisdizioni, divieto di partecipare ad appalti pubblici, azioni legali da parte dei concorrenti, controversie e ingenti spese legali.

Per presa visione \_\_\_\_\_