



**COSTRUZIONI LINEE FERROVIARIE  
S.p.A.**

**CODICE ETICO**

**(Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 11/12/2023)**

# Sommario

<b>Premessa</b>	<b>Pagina</b>
0.1 Obiettivi	2
0.2 Adozione	2
0.3 Diffusione	3
0.4 Aggiornamento	3

## Parte I

### **Regole di comportamento**

#### Sezione I

##### *Rapporti con l'esterno*

1.1 Competizione	4
1.2 Relazioni	4
1.2.1 Con gli interlocutori esterni	4
1.2.2 Con i clienti e committenti	5
1.2.3 Con i fornitori	6
1.3 Ambiente	6

#### Sezione II

##### *Rapporti con i collaboratori*

2.1 Lavoro	7
2.2 Parità di genere	7
2.3 Sicurezza e salute	8

## Parte II

### **Modalità di attuazione**

3.1 Prevenzione	9
3.2 Sanzioni	9

## **Premessa**

### **0.1 Obiettivi**

L'impresa Costruzioni Linee Ferrovie S.p.A. (d'ora innanzi brevemente indicata come "la CLF") è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed alla crescita civile del paese.

La CLF crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali.

L'impegno della Società è di assicurare che le attività dei propri servizi vengano svolte nell'osservanza della legge, con onestà, integrità, correttezza e in buona fede, nel rispetto degli interessi legittimi degli utenti, dei dipendenti, dei collaboratori e dei partner contrattuali.

Il presente Codice Etico fa espressamente riferimento ai contenuti minimi espressi nella sezione III delle "Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, approvato da Confindustria il 7 marzo 2002 ed aggiornate a giugno 2021.

Fa riferimento, inoltre, alla norma volontaria UNI/PdR 125:2022 riguardante le linee-guida sui sistemi di gestione per la parità di genere.

### **0.2 Adozione**

Attraverso l'adozione del Codice la CLF si è data l'insieme delle regole:

- di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i collaboratori, il mercato e l'ambiente, alle quali la CLF informa la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e, per quanto di competenza, gli interlocutori esterni;

- di organizzazione e gestione della CLF, finalizzate alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi per la CLF;
- di comportamento per l'adozione delle buone prassi per la parità di genere, con la finalità di produrre un cambiamento sostenibile e durevole nell'organizzazione e nelle persone della CLF.

### **0.3 Diffusione**

Del Codice è data ampia diffusione interna ed è a disposizione di qualunque interlocutore della CLF.

Ciascun collaboratore della CLF è tenuto a conoscere e rispettare le previsioni del Codice; la CLF vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

### **0.4 Aggiornamento**

Con delibera del Consiglio di Amministrazione il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dalle funzioni aziendali.

PARTE I  
**Regole di comportamento**

**Sezione I**  
**Rapporti con l'esterno**

**1.1 Competizione**

La CLF crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premino la capacità, l'esperienza e l'efficienza.

La CLF ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse della CLF e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale della CLF ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della CLF può giustificare una condotta dei vertici o dei collaboratori della CLF che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno le informazioni riguardanti la CLF e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

**1.2 Relazioni**

**1.2.1 Con gli interlocutori esterni**

I rapporti della CLF con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

In particolare, i rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dal D.P.C.M. 28 novembre 2000 (Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni).

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa anche solo apparire come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona, salvo che si tratti di doni di modico valore e conformi agli usi e sempre che non possano essere intesi come rivolti alla ricerca di indebiti favori.

La CLF non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, se non nel rispetto della normativa applicabile.

#### 1.2.2 Con i clienti e i committenti

La CLF impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza la CLF assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nel partecipare alle gare di appalto la CLF valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle vigenti misure di sicurezza e tutela ambientale.

La CLF ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

#### 1.2.3 Con i fornitori

Le relazioni con i fornitori della CLF, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della CLF.

La CLF si avvale di fornitori, appaltatori o subappaltatori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice.

### **1.3 Ambiente**

Le attività produttive della CLF sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

Quando promuove, progetta od affida la progettazione di opere la CLF effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.

La CLF si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura della tutela ambientale e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

**Sezione II**  
**Rapporti con i collaboratori**

**2.1 Lavoro**

La CLF riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Tutto il personale è assunto dalla CLF con regolare contratto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini, nonché nel rispetto della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

La CLF favorisce il **continuo** miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

**2.2 Parità di genere**

La CLF ha adottato un sistema di buone prassi per la parità di genere, che implicano per l'azienda la definizione, attuazione e verifica di politiche, piani strategici ed obiettivi appropriati e per il personale l'adozione di comportamenti rispettosi tra donne e uomini. Tale sistema, diretto da un apposito comitato-guida, comprende anche indicatori, procedure e metodiche organizzative. Prevede, inoltre, una formazione specifica, audit interni ed un riesame direzionale per il miglioramento.

Gli aspetti primari del sistema riguardano l'area strategia, Governance e risorse umane, nonché quelle relative all'inclusione delle donne, all'equità remunerativa, alla tutela della gravidanza e della conciliazione tempo libero-lavoro.

Per tutti, i comportamenti obbligatori essenziali riguardano l'adozione di linguaggi e comportamenti rispettosi della diversità, dignitosi, privi di molestie o violenze verbali, fisiche, o comunque tali da provocare turbamento.



Comportamenti, questi, che il personale CLF è tenuto ad applicare non solo all'interno del perimetro aziendale, ma anche durante le trasferte di lavoro o nei contatti con collaboratori esterni, clienti, fornitori, partners.

### **2.3 Sicurezza e salute**

La CLF garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

La CLF svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

La CLF si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

PARTE II  
**Modalità di attuazione**

**3.1 Prevenzione**

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, la CLF adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per la CLF.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa la CLF adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione all'estensione dei poteri delegati, la CLF adotta ed attua un Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 che prevede misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

**3.3 Sanzioni**

L'osservanza da parte dei dipendenti della CLF delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, nonché, ove applicabili, le specifiche previsioni del Modello di Organizzazione e Gestione adottato ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.