

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 1 di 22

Codice Etico

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026 Pag. 2 di 22
---	---	--

Sommario

Codice Etico	1
1. Premessa	3
2. Ambito di applicazione e finalità del codice etico	4
3. Principi generali	5
3.1 Principi di lealtà e trasparenza	5
3.2 Conformità a leggi e a regolamenti	5
3.3 Selezione del personale e politiche dell'occupazione e del lavoro	6
3.4 Tutela della privacy	7
3.5 Conflitto di interessi	7
3.6 Rapporti con l'esterno	8
3.6.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni	8
3.6.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	8
3.6.3 Rapporti con clienti, fornitori e consulenti e, più in generale, con i terzi	9
3.6.4 Regali, benefici e promesse di favori	10
3.6.5 Rapporti con i mass media e gestione delle informazioni	11
3.7 Principi di lealtà e trasparenza nella gestione dei fondi pubblici	11
3.8 Principi in materia di gestione contabile e redazione del bilancio	12
3.9 Gestione degli strumenti informatici	13
3.10 Tutela della proprietà intellettuale e del diritto di autore	14
3.11 Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	14
3.11.1 Obiettivi e principi generali	14
3.11.2 Obblighi di dirigenti, preposti e lavoratori	16
3.12 Tutela dell'ambiente	18
4. Applicazione nei confronti di terzi	20
5. Procedimento sanzionatorio e sanzioni	21
6. Disposizioni finali	22

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 3 di 22

1. Premessa

Nel paragrafo seguente saranno analiticamente esaminati gli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 i quali dettagliano i criteri di imputazione soggettiva cui far riferimento in sede di valutazione circa la sussistenza di profili di colpevolezza dell'ente, con particolare riferimento ai reati commessi dai soggetti apicali e dai soggetti sottoposti.

Con il presente Codice (qui di seguito indicato come "Codice Etico") SIPAL S.p.A. (di seguito indicata come "SIPAL") intende formulare ed evidenziare i principi, gli impegni e le responsabilità etici nella conduzione degli affari e delle attività aziendali che debbono essere rispettati ed assunte da tutti coloro che operano per conto o nell'interesse di SIPAL, siano essi amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, consulenti, controparti e partner commerciali (di seguito "Destinatari").

Il presente Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione di SIPAL, costituisce documento ufficiale e parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/01, allo scopo di prevenire la commissione dei reati ivi contemplati, ed è stato adottato con la finalità di codificare e stabilire le regole di condotta ed i comportamenti rilevanti ai fini della prevenzione dei reati indicati dal Decreto Legislativo sopra richiamato.

SIPAL promuove presso tutti i dipendenti e i collaboratori esterni, l'impegno all'osservanza dei sopradetti principi con lo scopo di garantire condizioni di lavoro rispondenti alle disposizioni legislative vigenti e, attraverso l'individuazione delle misure tecniche e organizzative, il miglioramento della qualità di vita nell'ambiente lavorativo per la tutela della salute e sicurezza.

Il raggiungimento degli obiettivi di SIPAL è perseguito, da parte di tutti coloro che operano nella Società, con lealtà, serietà, onestà, competenza e trasparenza, nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 4 di 22

In nessun modo, la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio di SIPAL può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i valori ed i principi aziendali espressi nel presente Codice.

2. Ambito di applicazione e finalità del codice etico

Al fine di assicurare una corretta comprensione dei valori e dei principi contenuti nel presente Codice Etico nonché il loro pieno rispetto, SIPAL si impegna a divulgare il medesimo a tutti i suoi destinatari mediante apposite attività di informazione, garantendo l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice Etico al fine di adeguarlo ad ogni eventuale modifica normativa.

Il compito di vigilare sul puntuale rispetto del presente Codice Etico spetta all'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV) al quale potranno essere indirizzate, oralmente o in forma scritta, segnalazioni di condotte ritenute lesive dei principi e valori dettati dal presente Codice Etico.

SIPAL assicura, nell'ipotesi di segnalazioni di condotte ritenute lesive del Codice Etico, una effettiva ed adeguata valutazione dei fatti e, ove necessario e/o opportuno, l'adozione di misure sanzionatorie e/o correttive garantendo la necessaria riservatezza dell'identità di colui che effettua la segnalazione, salvi gli obblighi di legge.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 5 di 22

3. Principi generali

3.1 Principi di lealtà e trasparenza

L'attività dei Destinatari del Codice Etico deve essere finalizzata esclusivamente al perseguimento degli obiettivi dell'azienda.

Il rapporto fra SIPAL ed i Destinatari del Codice Etico è improntato a lealtà, rispetto e fiducia reciproca garantiti anche dall'impegno al pieno rispetto degli obblighi rispettivamente assunti con il contratto di lavoro e con ogni altra forma di rapporto contrattuale nonché del contenuto del presente Codice Etico.

3.2 Conformità a leggi e a regolamenti

SIPAL opera nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti nei Paesi in cui svolge la propria attività, in conformità ai principi fissati nel Codice Etico ed alle procedure previste dai protocolli interni.

L'integrità morale è un dovere di tutti coloro che lavorano per SIPAL e caratterizza i comportamenti di tutta la propria organizzazione.

Ogni attività posta in essere dai Destinatari deve essere realizzata con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale ed i comportamenti ed i rapporti di tutti coloro che a vario titolo operano nell'interesse di Sipal, all'interno ed all'esterno della stessa, devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 6 di 22

Sipal promuove il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona, rifugge da ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sulla sessualità, sullo stato di salute, sulla razza, sulla nazionalità, sulle convinzioni religiose e politiche.

Allo stesso modo le attività ed i comportamenti dei Destinatari del presente Codice Etico devono evitare qualsiasi genere di discriminazione.

3.3 Selezione del personale e politiche dell'occupazione e del lavoro

La selezione del personale è condotta da SIPAL nel pieno rispetto delle pari opportunità e senza discriminazione alcuna sulla sfera privata e sulle opinioni dei candidati; SIPAL opera con criteri di piena trasparenza, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

Al personale di SIPAL, assunto con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi e alle normative vigenti, è garantito un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali.

SIPAL si impegna a creare e mantenere le condizioni necessarie in modo da favorire il rafforzamento e lo sviluppo delle capacità e conoscenze di ciascuno nel rispetto dei valori espressi nel presente "Codice Etico": a tal fine sono programmati specifici percorsi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di maggiori competenze.

SIPAL si impegna a tutelare l'integrità morale di tutti i dipendenti e/o collaboratori non subordinati, garantendo loro il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona e il pieno esercizio dei diritti sindacali e politici.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 7 di 22

3.4 Tutela della privacy

Tutte le informazioni e i dati in possesso di SIPAL sono trattati nel rispetto della vigente normativa in materia di tutela della privacy ed è fatto assoluto divieto ai Destinatari del presente Codice Etico di utilizzare e trattare informazioni e dati in possesso dell'azienda per finalità personali e, comunque, per finalità diverse da quelle consentite, nonché utilizzare informazioni o notizie, acquisite nell'espletamento delle proprie mansioni lavorative per SIPAL a vantaggio proprio o di terzi.

3.5 Conflitto di interessi

I Destinatari del Codice Etico sono tenuti ad evitare il verificarsi di situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interesse; sono altresì tenuti ad evitare situazioni in cui interessi personali possano influenzare l'imparzialità e/o l'eticità del comportamento e, da ultimo, devono astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari di cui sono venuti a conoscenza in virtù dello svolgimento delle proprie funzioni.

In ogni caso, è fatto obbligo ai Destinatari del Codice Etico di comunicare al proprio superiore gerarchico l'insorgenza di eventuali situazioni di potenziale conflitto di interessi con la Società.

SIPAL al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro richiede ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori di sottoscrivere un'apposita dichiarazione che esclude la sussistenza di condizioni di conflitto di interessi tra il dichiarante e SIPAL.

Tale dichiarazione prevede inoltre che il soggetto s'impegni ad informare tempestivamente SIPAL - nella figura del proprio superiore - nel caso in cui dovesse trovarsi in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 8 di 22

3.6 Rapporti con l'esterno

3.6.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni

I rapporti e le trattative d'affari con le pubbliche amministrazioni centrali e periferiche, gli enti pubblici, gli enti locali, le autorità pubbliche di vigilanza, i pubblici dipendenti, i pubblici ufficiali, gli incaricati di pubblico servizio, i dirigenti ed i funzionari che agiscono per conto della pubblica amministrazione e degli enti pubblici o assimilabili, nonché con *partners* privati concessionari di un pubblico servizio e, in ogni caso, con gli interlocutori istituzionali, sia italiani che esteri, sono condotti in conformità alla legge, ai principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni e, in particolare, nel rispetto dei principi di lealtà, correttezza, trasparenza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite e/o assunte.

È fatto, più in generale, divieto assoluto di interferire in qualsivoglia modo e con qualsivoglia mezzo nelle libere e autonome decisioni dei pubblici ufficiali o degli incaricati di pubblico servizio o, in ogni caso, dei pubblici dipendenti.

I rapporti intercorrenti tra SIPAL e l'autorità giudiziaria, le autorità di vigilanza, le forze dell'ordine e qualunque pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio che sia titolare di poteri ispettivi e/o investigativi sono improntati a principi di leale collaborazione, correttezza, trasparenza e completezza, veridicità e verificabilità delle informazioni fornite.

Al fine di garantire la massima chiarezza e trasparenza nei rapporti, i contatti con tutti i sopraindicati soggetti sono intrattenuti esclusivamente dai rappresentanti aziendali a ciò autorizzati.

3.6.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

SIPAL, nei rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali, si ispira a criteri di imparzialità e trasparenza.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 9 di 22

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

3.6.3 Rapporti con clienti, fornitori e consulenti e, più in generale, con i terzi

Il rapporto con clienti, fornitori e consulenti, e, più in generale, con tutti coloro con cui SIPAL intrattiene rapporti commerciali di qualsiasi natura, è improntato a principi di imparzialità, trasparenza, rispetto reciproco, professionalità, serietà e cortesia, al fine di garantire il pieno raggiungimento degli obiettivi dell'azienda in conformità alle norme ed alle prassi applicabili.

SIPAL evita di intrattenere rapporti, di qualsiasi natura essi siano, sia direttamente che indirettamente, con soggetti (siano essi persone fisiche o giuridiche) in relazione ai quali si abbia anche solo ragione di sospettare facciano parte o svolgano attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminose di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile, nonché con soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo o svolgano attività di supporto ad organizzazioni aventi finalità terroristiche.

SIPAL, in particolare, si impegna a non stabilire rapporti di qualsiasi natura con soggetti di cui si abbia anche solo ragione di sospettare che si avvalgano del lavoro di minori o di personale assunto in maniera irregolare o che comunque operino in violazione delle leggi e delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori. Particolare attenzione viene posta nel contesto dei rapporti con soggetti operanti in Paesi in cui non esiste una legislazione che tuteli sufficientemente i lavoratori, sotto il profilo del lavoro minorile, femminile e degli immigrati, accertando la concreta ricorrenza di sufficienti condizioni igienico sanitarie e di sicurezza.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 10 di 22

La selezione dei *partners* commerciali, dei consulenti, dei fornitori e gli acquisti di beni, merci e servizi devono avvenire sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, in conformità ai principi del presente Codice Etico e delle procedure interne.

Amministratori, dirigenti, membri degli organi sociali, dipendenti, consulenti e collaboratori esterni non possono ricevere alcun corrispettivo da parte di chicchessia per il compimento di un atto di loro competenza né cedere ad alcuna forma di condizionamento esterno nell'espletamento dei loro incarichi aziendali.

3.6.4 Regali, benefici e promesse di favori

SIPAL vieta a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Nei rapporti di affari con clienti e fornitori sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine dell'azienda e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertirne il superiore il quale ne darà immediata notizia agli specifici organi e/o alla competente funzione aziendale che, dopo le opportune verifiche, provvederanno, tramite le funzioni preposte a gestire la comunicazione verso l'esterno, ad informare l'autore del regalo, omaggio etc. sulla politica aziendale in materia.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 11 di 22

3.6.5 Rapporti con i mass media e gestione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione sono improntati al rispetto del diritto all'informazione e alla tutela del mercato.

La diffusione di notizie relative a SIPAL compete in via esclusiva ai soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure o regolamentazioni adottate dalla Società.

Qualsiasi richiesta di notizie da parte della stampa o dei mezzi di comunicazione e informazione ricevuta dal personale SIPAL deve essere comunicata ai soggetti responsabili della comunicazione verso l'esterno, prima che la richiesta possa venire evasa.

Le comunicazioni verso l'esterno sono improntate a principi di verità, correttezza, trasparenza, prudenza.

3.7 Principi di lealtà e trasparenza nella gestione dei fondi pubblici

SIPAL condanna qualsiasi comportamento volto a conseguire, da parte dello Stato, della Pubblica Amministrazione, degli organismi europei o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati o per il tramite di informazioni omesse o, più in generale, tramite artifici o raggiri, ivi compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

È vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi contributi, sovvenzioni e finanziamenti ottenuti dallo Stato, dalla Pubblica Amministrazione o da altro ente pubblico o dagli organismi europei anche di modico valore e/o importo.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 12 di 22

Tutti i fatti rappresentati, le dichiarazioni rilasciate e la documentazione presentata a corredo di domande per l'ottenimento delle suddette erogazioni devono essere corretti, veritieri, accurati, completi e verificabili.

3.8 Principi in materia di gestione contabile e redazione del bilancio

SIPAL si ispira a criteri di correttezza, trasparenza, completezza, veridicità e verificabilità nella gestione della propria contabilità e nella redazione e e/o compilazione di qualsiasi documento in cui vengano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari della Società, garantendo il pieno rispetto della normativa di settore.

Coloro che, a qualunque titolo ed in qualunque modo, sono coinvolti nelle attività di formazione del bilancio, delle scritture contabili e/o di altri analoghi documenti, sono tenuti ad assicurare la completezza, veridicità e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni effettuate, operando con criteri prudenziali ed applicando le tecniche contabili più specifiche e in ogni caso con la diligenza richiesta agli esperti del settore.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, irregolarità nella tenuta della contabilità e della documentazione di base, o comunque di violazioni dei principi fissati dal Codice Etico e dai protocolli specifici è tenuto a riferirne tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01. Le citate violazioni incrinano il rapporto di fiducia con la Società, assumono rilievo sotto il profilo disciplinare e saranno adeguatamente sanzionate.

È vietato qualsiasi comportamento finalizzato ad impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o revisione attribuite ai soci, agli organi sociali, alle autorità pubbliche di vigilanza, alle istituzioni od agli enti nello svolgimento delle rispettive attività e funzioni, verso cui sono garantiti la massima collaborazione e trasparenza.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 13 di 22

SIPAL, nei limiti stabiliti dalle normative vigenti, fornisce con tempestività ed in modo completo le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti dai soci, clienti, fornitori, autorità pubbliche di vigilanza, istituzioni, organi, enti ed altri stakeholders nello svolgimento delle rispettive funzioni.

SIPAL condanna e vieta ogni forma di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita; non è pertanto consentita la realizzazione di operazioni finanziarie, societarie e creditizie in violazione di norme di legge e/o di procedure aziendali.

Particolare attenzione viene altresì dedicata ai rapporti che comportino ricezione o trasferimento di somme di denaro o altre utilità: SIPAL, al fine di prevenire il rischio di compiere, ancorché in modo involontario o inconsapevole, operazioni di qualsiasi natura aventi ad oggetto denaro, beni o altre utilità che siano frutto della commissione di reati, si astiene dal percepire a qualsiasi titolo pagamenti in denaro contante, titoli al portatore ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante, ovvero dall'avere rapporti con soggetti aventi sede o comunque operanti in Paesi non collaborativi e, più in generale, dal compiere operazioni tali da impedire la ricostruzione del flusso finanziario.

È fatto obbligo, prima di instaurare rapporti d'affari con controparti commerciali a qualsiasi titolo, di procedere alla verifica delle informazioni disponibili al fine di appurare la rispettabilità e la legittimità della loro attività.

3.9 Gestione degli strumenti informatici

I computer ed i sistemi informatici di SIPAL devono essere esclusivamente utilizzati quale strumento di lavoro, nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni aziendali in materia.

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026 Pag. 14 di 22
---	---	---

In particolare la Società condanna e contrasta tutte le condotte illecite commesse con l'utilizzo di sistemi informatici, quali, a mero titolo esemplificativo, l'accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico, il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici etc.

SIPAL individua ed adotta sistemi idonei ad impedire la commissione di reati informatici ed a garantire il corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche fornite ai propri dipendenti e collaboratori.

La Società, in particolare, si impegna a mantenere un efficace sistema di sicurezza informatica e a garantire la continuità del servizio.

3.10 Tutela della proprietà intellettuale e del diritto di autore

SIPAL, in conformità ai principi di correttezza e di leale concorrenza, rispetta i diritti di terzi in materia di proprietà intellettuale quali, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, marchi, brevetti e diritti d'autore e si impegna ad evitare comportamenti o situazioni che possano creare danni a terzi o comportare violazioni di legge in materia.

SIPAL utilizza sistemi informatici nel pieno rispetto della normativa in materia di diritto d'autore, vietando l'acquisizione, in qualsivoglia modo possa avvenire, di programmi, applicazioni operative e di ogni altra componente informatica in assenza delle prescritte licenze.

3.11 Tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

3.11.1 Obiettivi e principi generali

Il presente paragrafo del Codice Etico ha come scopo quello di evidenziare l'obiettivo, che la Società si pone come strategico, di operare costantemente per la tutela della

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026 Pag. 15 di 22
---	---	---

salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché di rendere noti i principi di sicurezza e salute che l'azienda pone alla base della propria attività, promuovendone altresì l'osservanza presso tutti i Destinatari del presente Codice Etico.

La corretta applicazione della legislazione vigente e il rispetto della normativa tecnica ad essa connessa rappresentano per SIPAL, unitamente alla attività di informazione e formazione dei lavoratori ed al coinvolgimento degli stessi, gli strumenti indispensabili per il raggiungimento, mantenimento e miglioramento di condizioni di lavoro e dell'ambiente tali da garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori e dei terzi presenti in azienda.

In tale ottica la società si è dotata di un Sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro certificato, conforme alla normativa Gestionale UNI ISO 45001:2018.

SIPAL si impegna a diffondere e a far conoscere a tutti i livelli aziendali il presente Codice Etico ed a fornire, qualora necessario, ogni opportuno chiarimento.

Le decisioni assunte dalla Società in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sono ispirate al contenuto dell'art. 15 del D.Lgs. n. 81/08 ed ai seguenti principi di rilevanza comunitaria, i quali vengono debitamente resi noti a tutti coloro che intrattengano un qualsivoglia rapporto di lavoro con la medesima:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026 Pag. 16 di 22
---	---	---

- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

I sopra enunciati principi devono essere osservati dall'azienda a tutti i livelli, sia apicali che operativi.

Con particolare riferimento alla tutela della salute e sicurezza nei cantieri temporanei o mobili, SIPAL promuove il rispetto della specifica disciplina di settore, con particolare riferimento al Titolo IV del D.Lgs. n. 81/08 (Testo Unico Sicurezza), assicurando altresì, tramite le figure competenti, le opportune attività di cooperazione e coordinamento tra i soggetti interessati.

3.11.2 Obblighi di dirigenti, preposti e lavoratori

Dirigenti e preposti sono le figure aziendali che, con il loro operato, possono efficacemente contribuire al raggiungimento degli obiettivi di tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, attraverso, tra l'altro, il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate e la vigilanza sul corretto comportamento dei propri collaboratori.

Al fine di garantire la tutela della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, SIPAL riconosce negli obblighi previsti per i lavoratori dall'art. 20 del D.Lgs. 81/08, gli elementi indispensabili per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

Pertanto ogni lavoratore ha l'obbligo di "prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 17 di 22

gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”.

In particolare, ogni lavoratore deve:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a disposizione, conformemente alle istruzioni fornite;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza, conformemente alle istruzioni fornite;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le anomalie e mancanza di adeguatezza dei mezzi e dispositivi di protezione, dei macchinari, delle apparecchiature, dei mezzi di trasporto, delle attrezzature di lavoro;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le pericolosità riscontrate conseguenti all’impiego delle sostanze pericolose;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto ogni situazione di pericolo di cui venga a conoscenza;
- nell’ambito delle proprie competenze e possibilità, adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- dare notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ogni situazione di pericolo riscontrata al fine di consentirne il coinvolgimento nel processo di miglioramento;
- evitare di rimuovere o modificare senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 18 di 22

- evitare di compiere di propria iniziativa, operazioni o manovre che non siano di sua competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei suoi confronti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Inoltre ogni lavoratore deve:

- impegnarsi a comprendere le informazioni di natura tecnica, comportamentale, gestionale fornite dalla Società ed osservare puntualmente le disposizioni aziendali, riconoscendo le posizioni assunte nell'organigramma aziendale anche nel rispetto dei rapporti gerarchici;
- impegnarsi a seguire con la dovuta partecipazione, gli interventi di formazione attuati dall'azienda;
- astenersi dall'assumere atteggiamenti non collaborativi.

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa, SIPAL mette a disposizione locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti ad un utilizzo conforme alla destinazione d'uso.

L'impiego delle dotazioni dell'azienda deve essere effettuato esclusivamente per l'espletamento delle mansioni lavorative previste dall'azienda e ne è quindi vietato l'uso per scopi personali o diversi da quelli aziendali.

3.12 Tutela dell'ambiente

SIPAL riconosce l'ambiente come bene primario da salvaguardare e a tal fine programma le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche ed imprescindibili esigenze di tutela dell'ambiente. Lo svolgimento e la gestione di tutte

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 19 di 22

l'attività di SIPAL avviene nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale ed ecologica.

In particolare, la Società persegue la propria strategia in materia ambientale sulla base dei seguenti principi:

- ottimizzare l'utilizzo delle fonti energetiche e delle risorse naturali;
- minimizzare gli impatti ambientali negativi e massimizzare quelli positivi;
- favorire la diffusione della cultura di un corretto approccio alle tematiche ambientali;
- garantire l'impegno verso un continuo miglioramento delle prestazioni ambientali.

In tale ottica la società si è dotata di un Sistema di Gestione Ambientale certificato, conforme alla normativa Gestionale UNI EN ISO 14001:2015.

In conformità ai principi su esposti SIPAL si impegna affinché la politica ambientale della società venga diffusa a tutto il personale interno, attraverso comunicazione interna o attività di informazione e sensibilizzazione, all'esterno verso i committenti e gli enti preposti alle verifiche e controlli tramite specifica comunicazione e a tutti gli affidatari, subappaltatori e fornitori, che, operando presso e per conto della società, possono causare impatti ambientali indiretti, attraverso specifico opuscolo informativo e comunicazione scritta nell'ambito della definizione del contratto/ordine.

La Società infine adotta corrette procedure volte a prevenire, scongiurare e/o contenere, nel rispetto della normativa di settore, ogni forma di inquinamento nonché ad assicurare la corretta gestione dei rifiuti (deposito, trasporto, smaltimento e/o recupero), anche al fine di garantire il rispetto del sistema di tracciabilità dei rifiuti stessi, adoperandosi affinché tutti coloro che intrattengono un qualsivoglia rapporto

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 20 di 22

contrattuale, anche temporaneo, operino nel rispetto di standards qualitativi conformi al dettato normativo.

4. Applicazione nei confronti di terzi

SIPAL richiede il rispetto dei sopra menzionati anche da parte dei terzi con i quali la Società intrattenga un qualsivoglia rapporto di natura contrattuale.

In particolare, i principi di salvaguardia della salute e sicurezza e della tutela dell'ambiente che sono alla base del Codice Etico dovranno essere conosciuti e rispettati anche da terzi durante lo svolgimento dell'attività all'interno dell'azienda.

Sarà pertanto compito di tutti i dipendenti della Società, in base alla loro specifica attività, diffondere e promuovere l'osservanza del Codice Etico, vigilando nel contempo sul rispetto dello stesso;

Evidentemente, anche i collaboratori esterni non dipendenti (quali ad es. consulenti, prestatori di servizi etc.) devono attenersi ai principi contenuti nel presente Codice Etico.

Nei confronti dei terzi potranno essere predisposte, ove necessario, specifiche clausole contrattuali che, in aderenza ai principi contemplati dal Codice civile, stabiliscano, a seconda della gravità delle violazioni, ovvero della loro reiterazione, l'applicazione degli artt. 1454 c.c. "Diffida ad adempiere" e 1453 c.c. "Risoluzione del rapporto contrattuale per inadempimento".

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026 Pag. 21 di 22
---	---	---

5. Procedimento sanzionatorio e sanzioni

Con riferimento alla notizia di avvenuta, tentata o richiesta violazione delle norme contenute nel Codice Etico e nei protocolli annessi, sarà cura dell'azienda garantire che nessuno, in ambito lavorativo, possa subire ritorsioni, illeciti condizionamenti, disagi e discriminazioni di qualunque tipo, per aver segnalato all'Organismo di Vigilanza la violazione dei contenuti del Codice Etico o delle procedure interne. Peraltro a seguito della segnalazione l'azienda farà tempestivamente seguire opportune verifiche ed adeguate misure sanzionatorie.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico rientra fra le obbligazioni assunte dagli Amministratori con l'accettazione dell'incarico.

L'azienda riconosce il Contratto collettivo nazionale di lavoro quale strumento complementare per la gestione dell'attività dell'azienda.

Il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico nonché di quelle che verranno assunte per effetto del D. Lgs. 231/01, rientra fra le obbligazioni contrattuali assunte, anche ex art. 2104 e 2105 c.c., dai dipendenti al momento della stipula del contratto di lavoro.

La loro violazione dà luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 c.c. in conformità a quanto previsto, anche per la tipologia delle sanzioni, dal Contratto Collettivo di Categoria vigente al momento del fatto e secondo le procedure di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

I consulenti, i collaboratori esterni e ogni altro soggetto che entri in rapporto di affari con SIPAL, come detto, assumono come obbligazione contrattuale il rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico nonché di quelle che verranno assunte per effetto del D.Lgs. 231/01. Eventuali violazioni saranno dunque perseguite dalla

	Modello di organizzazione, gestione e controllo - D.Lgs. 231/01 CODICE ETICO	rev. 2 del 2025 Approvato dal CdA il 17/03/2026
		Pag. 22 di 22

Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

6. Disposizioni finali

Il presente Codice Etico, che rappresenta la formalizzazione delle modalità di comportamento già vigenti in SIPAL, è adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17/03/2026.

Il Consiglio di Amministrazione è competente ad apportare ogni modifica, integrazione e/o aggiornamento su indicazione dell'Organismo di Vigilanza ovvero su iniziativa di ciascun Consigliere d'amministrazione.