



S.A.P. NA. S.p.A

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A.

CODICE ETICO

Rev.04- Gennaio 2025



S.A.P.NA. S.p.A.

I VALORI DI RIFERIMENTO

FLESSIBILITÀ, ADATTAMENTO E INNOVAZIONE

Lavoriamo in un'ampia gamma di situazioni con continuità ed efficacia, affrontando responsabilmente i cambiamenti dei contesti, delle attività o dei processi che ci coinvolgono, dando ampio spazio all'innovazione ed all'acquisizione di nuove tecnologie

CONFRONTO

In S.A.P.NA S.p.A. l'essere sempre disposti a imparare rappresenta un valore importante. Approfondire argomenti, verificare come altri hanno risolto problemi analoghi a quelli che incontriamo ci permette di crescere ogni giorno.

INTEGRITÀ E FIDUCIA

La correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'azienda costituiscono un comune modo di agire. Nella condivisione di questi principi instauriamo rapporti duraturi con clienti e fornitori, fondati su competenza, lealtà, buona fede, professionalità ed efficienza.

MULTIDISCIPLINARITÀ

Una cultura multidisciplinare ci rende capaci di avere una vision aperta, di affrontare le sfide complesse con sicurezza, nonché di progettare novità e soluzioni efficaci

ECCELLENZA

Ci proponiamo di essere un punto di riferimento duraturo sul mercato. Vogliamo preservare, nel nostro lavoro, la qualità e la passione. Operiamo secondo il principio della trasparenza, che si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione.



AGGREGAZIONE

Lavorando insieme ampliamo le nostre prospettive. Sosteniamo le contaminazioni di conoscenze che creano innovazione. Competenze diversificate consentono di analizzare una questione da più punti di vista, permettendo di sviluppare molteplici idee al fine di trovare soluzioni inaspettate

FORMAZIONE

Un processo di formazione continua salvaguarda la nostra competitività all'interno del mercato, acquisendo nuove conoscenze e competenze, colmando possibili lacune interne, valorizzando e scoprendo nuovi talenti.

RESILIENZA

Le persone resilienti si riconoscono nel fallimento: quando tutto di loro sembra andare in frantumi, in realtà qualcosa resta. Qualcosa che è sufficiente a farli rialzare. Fallimenti e difficoltà fanno parte del nostro lavoro, ma abbiamo le energie per continuare a camminare saldi sulla nostra strada.

RESPONSABILITÀ

Svolgiamo la nostra attività lavorativa e i nostri incarichi con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo disponibile ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

CONFORMITÀ ALLE LEGGI

Conduciamo la nostra attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione come pratica illegale e favorendo le "best practice". Riteniamo che il rispetto di leggi e regolamenti vigenti, nel territorio nazionale ed all'Estero, sia un principio imprescindibile

IMPEGNO

Immaginiamo i prossimi impegni come una fonte di opportunità e contribuiamo con fiducia alla realizzazione del futuro che vogliamo, mettendo in gioco competenze, mezzi e apertura mentale. Garantiamo continuità ai nostri progetti, assicurando che gli stessi rimangano sempre allineati con i tempi, o se possibile, un passo avanti.



SOMMARIO

1. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO.....	2
2. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.....	3
3. STAKEHOLDER, FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI.....	3
4. AMBIENTE	4
5. RISORSE UMANE.....	4
6. COMPORTAMENTO SUL LUOGO DI LAVORO	4
7. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ.....	5
8. RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI	6
9. PARITA' DI GENERE E DI TRATTAMENTO	6
10. OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DELLE NOTIZIE DI REATO	7
11. UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI	7
12. CONFLITTI D'INTERESSE.....	7
13. UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE	7
14. UTILIZZO DEI MEZZI DI INFORMAZIONE E DEI SOCIAL MEDIA.....	8
15. DIRIGENTI E FUNZIONARI.....	8
16. RAPPORTI CON LA SOCIETÀ DI REVISIONE ED IL COLLEGIO SINDACALE	9
17. COMUNITÀ ESTERNA	9
18. QUALITÀ DEI SERVIZI.....	10
19. SOSTENIBILITÀ.....	10
20. CONCORRENZA	12
21. BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ – CSR	12
22. SEGNALAZIONI	12
23. RISPETTO DEL CODICE	13
24. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE.....	13
25. IMPORTANZA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO.....	13



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

Elenco delle Sigle utilizzabili e/o utilizzate nel presente documento

S.A.P.NA.	Sistema Ambiente Provincia di Napoli
OdV	Organismo di Vigilanza ex Dlgs 231/2001 della S.A.P.NA. S.p.A.
PTPCT	Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
GDPR	General Data Protection Regulation -Regolamento europeo 2016/679 in materia di trattamento dei dati personali e di privacy





Premessa

S.A.P.NA. S.p.A. conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto del presente Codice Etico (di seguito il "Codice"), nel convincimento che il perseguimento degli obiettivi statuari e dell'efficacia sociale non possa prescindere dall'etica nella conduzione delle attività d'impresa.

Amministratori, Sindaci, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori e in generale tutti coloro che operano in Italia e all'estero per conto o in favore di S.A.P.NA. S.p.A., o che con la stessa intrattengono relazioni di affari ("Destinatari del Codice"), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, sono chiamati al rispetto dei principi e delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

1. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Integrità, trasparenza, onestà e correttezza formano l'attività di S.A.P.NA. S.p.A.

In particolare la S.A.P.NA. S.p.A.:

- nello svolgimento del proprio compito istituzionale, rappresentato dallo smaltimento dei rifiuti residuali conferiti dai Comuni del territorio della Città Metropolitana di Napoli, ai sensi della Legge 26/2010, persegue obiettivi di efficacia ed efficienza;
- assicura a tutti gli stakeholder una piena trasparenza sulla propria azione, ferme restando le esigenze di riservatezza richieste dalla conduzione delle attività e a salvaguardia della concorrenzialità delle attività d'impresa; per tale ragione i Destinatari del Codice devono assicurare la massima riservatezza sulle informazioni acquisite o elaborate in funzione o in occasione dell'espletamento delle loro funzioni;
- si impegna a svolgere le attività lealmente, elemento essenziale per il perseguimento del suo stesso interesse così come garanzia per tutti gli operatori di mercato, per i clienti e per gli stakeholder in genere;
- rifugge e stigmatizza il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti per raggiungere gli obiettivi economici che si è data, che sono perseguiti esclusivamente con l'eccellenza della performance in termini di qualità, competenza, innovazione, sostenibilità economica, sociale e ambientale;
- tutela e valorizza le risorse umane di cui si avvale;
- persegue il rispetto del principio delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro, senza distinzione di sesso, stato civile, orientamento sessuale, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, colore della pelle, origine etnica, nazionalità, età, condizione di diversa abilità;
- persegue e sostiene la protezione dei diritti umani internazionalmente affermati;
- impiega responsabilmente le risorse, in linea con l'obiettivo di realizzare uno sviluppo sostenibile, nel rispetto dell'ambiente e dei diritti delle generazioni future;
- non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione, neanche ove attività di tal genere fossero nella pratica ammesse, tollerate o non perseguite giudizialmente;
- non ammette, e quindi vieta, ai Destinatari del Codice, di offrire o ricevere omaggi, o altre utilità che possano integrare gli estremi della violazione di norme, o siano in



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

contrasto con il Codice, o possano, se resi pubblici, costituire un pregiudizio, anche solo d'immagine, alla S.A.P.NA. S.p.A.;

- tutela e protegge il patrimonio aziendale, anche dotandosi di strumenti per prevenire fenomeni di appropriazione indebita, uso indebito, furto e truffa in danno della società;
- stigmatizza il perseguimento di interessi personali e/o di terzi a discapito di quelli sociali;
- quale componente attivo e responsabile delle comunità in cui opera e con le quali ha rapporti, è impegnata a rispettare e far rispettare al proprio interno e nei rapporti con il mondo esterno i regolamenti e le leggi vigenti nello stato in cui svolge la propria attività;
- pone in essere strumenti organizzativi atti a consentire la prevenzione della violazione di norme e dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti e collaboratori e vigila sulla loro osservanza e concreta implementazione.

2. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

L'efficienza e l'efficacia del sistema di controllo interno sono condizione per lo svolgimento dell'attività d'impresa in coerenza con le regole e i principi del presente Codice.

Per sistema di controllo interno si intende l'insieme degli strumenti, attività, processi e strutture organizzative, volti ad assicurare, mediante un processo integrato di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, i seguenti obiettivi di:

- efficacia ed efficienza delle attività aziendali, garantendo altresì la tracciabilità degli atti e delle decisioni;
- affidabilità delle informazioni contabili e gestionali;
- rispetto delle leggi e dei regolamenti;
- salvaguardia dell'integrità del patrimonio aziendale.

Ai fini di cui sopra i Destinatari del Codice sono chiamati a contribuire al miglioramento continuo del sistema di controllo interno.

Gli organismi di controllo analogo e di vigilanza, il collegio dei revisori nello svolgimento della propria attività e per quanto di propria competenza, hanno accesso diretto, completo, e incondizionato a tutte le persone, attività, operazioni, documenti, archivi e beni aziendali.

3. STAKEHOLDER, FORNITORI E COLLABORATORI ESTERNI

S.A.P.NA. S.p.A. adotta un approccio multi-stakeholder, ovvero persegue una crescita sostenibile e duratura volta all'equo contemperamento delle aspettative di tutti coloro che interagiscono con l'azienda.

I fornitori e collaboratori esterni rivestono un ruolo fondamentale nel migliorare la competitività complessiva dell'azienda.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

Le relazioni della società con i fornitori e i collaboratori esterni, nel perseguimento del massimo vantaggio competitivo, sono improntate alla lealtà, all'imparzialità e al rispetto delle pari opportunità verso tutti i soggetti coinvolti.

S.A.P.NA. S.p.A. richiede ai propri fornitori e collaboratori esterni il rispetto dei principi e delle prescrizioni previste dal presente Codice.

4. AMBIENTE

S.A.P.NA. S.p.A. gestisce le proprie attività nel rispetto dell'ambiente e della salute pubblica. Le scelte di investimento e di business sono uniformate alla sostenibilità ambientale, in un'ottica di crescita eco-compatibile anche mediante l'adozione di particolari tecnologie e metodi di produzione che – là dove operativamente ed economicamente sostenibile - consentano di ridurre, anche oltre i limiti previsti dalle norme, l'impatto ambientale delle proprie attività.

5. RISORSE UMANE

S.A.P.NA. S.p.A. riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

S.A.P.NA. S.p.A. tutela la salute, la sicurezza e l'igiene nei luoghi di lavoro, sia attraverso sistemi di gestione in continuo miglioramento ed evoluzione, sia attraverso la promozione di una cultura della sicurezza e della salute basata sulla logica della prevenzione e sull'esigenza di gestire con efficacia i rischi professionali.

S.A.P.NA. S.p.A. ritiene altresì essenziale, nell'espletamento dell'attività economica, il rispetto dei diritti dei lavoratori.

La gestione dei rapporti di lavoro è orientata, in particolare, a garantire pari opportunità, a favorire la crescita professionale di ciascuno e a valorizzarne le diversità, a vantaggio di un ambiente di lavoro multiculturale.

S.A.P.NA. S.p.A. tratta tutti i lavoratori esclusivamente in base alle loro capacità e competenze professionali, proibendo fermamente ogni forma di discriminazione.

6. COMPORTAMENTO SUL LUOGO DI LAVORO

S.A.P.NA. S.p.A. non ammette né tollera atteggiamenti, comportamenti, azioni che compromettono o che inducano a compromettere il rapporto di lealtà, fiducia reciproca e disinteressata collaborazione tra i propri dipendenti; a tale scopo stigmatizza le discriminazioni, favorisce l'omogeneità e l'azione comune volta al benessere collettivo e dell'azienda, nel rispetto del singolo ruolo di ogni dipendente, a qualsiasi livello di inquadramento professionale esso sia collocato, favorendo il comportamento civile e rispettoso tra i propri dipendenti.

Non è ammessa né tollerata qualsiasi forma di offesa, incluso l'uso di linguaggio volgare, verso i dipendenti e tra di loro. La S.A.P.NA S.p.A. pone in essere tutte le azioni necessarie per un ambiente di lavoro ispirato alla tutela della dignità e dell'inviolabilità della persona e a principi di rispetto e correttezza nei rapporti interpersonali. Infine la S.A.P.NA. S.p.A., nell'ambito del comportamento civile e rispettoso, non ammetterà, per



qualunque motivo, forme di noncuranza e dispregio verso il patrimonio aziendale in quanto bene comune e pubblico.

7. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ

S.A.P.NA. S.p.A. nello svolgimento delle proprie attività, è impegnata nel contrasto alla corruzione e nella prevenzione dei rischi di pratiche illecite, a qualsiasi livello lavorativo e in ogni ambito geografico. Ciò viene perseguito attraverso la diffusione e la promozione di valori e principi etici, la definizione di regole di condotta e l'effettiva attuazione di processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e vigenti in materia di prevenzione e contrasto della corruzione.

- I destinatari del presente Codice, rispettano le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nella Società contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione predisposto e adottato annualmente dalla Società (di seguito PTPCT), pubblicato sul sito istituzionale della Società al link: <https://sapnapoli.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-triennale-di-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza.html>
- La S.A.P.NA. S.p.A., nello svolgimento delle sue funzioni, opera nel rigoroso rispetto delle disposizioni normative in materia di prevenzione e contrasto alla corruzione attraverso l'attuazione del PTPCT.
- Ciascun dipendente è tenuto a svolgere la propria attività adempiendo agli obblighi di trasparenza previsti dalla Legge, assicurando la massima collaborazione al RPCT nell'elaborazione, reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione, sulla base di quanto stabilito nel PTPCT.
- Ciascun dipendente è tenuto a collaborare con l'OdV ed il RPCT, fornendo a questi ultimi i dati e le informazioni in loro possesso utili ai fini della prevenzione dei reati ex L. 231/2001 ed al contrasto del fenomeno corruttivo.
- Fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, i dipendenti della S.A.P.NA. S.p.A. segnalano eventuali situazioni di illecito nell'Azienda di cui siano venuti a conoscenza, utilizzando le procedure previste, atte a garantire ogni misura di riservatezza e tutela al segnalante.
- La Direzione ha adottato un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione, secondo la Norma UNI EN ISO 37001:2016 ed una Politica Anti-Corruzione volta a sostenere la diffusione di norme aziendali chiare e note agli stakeholder ed a tutto il personale, per conformarsi a queste e, in generale, nel rispetto di tutte le norme di legge, dei codici di comportamento e delle buone prassi in materia di prevenzione della corruzione -politica pubblicata sul sito istituzionale della Società al link: <https://www.sapnapoli.it/media/files/Politica%2037001.pdf>
- Tutte le azioni e le operazioni della Società sono adeguatamente registrate, in modo da consentire in qualsiasi momento la piena verifica dello svolgimento dei processi di progettazione, decisione, autorizzazione e di esecuzione. Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento ai controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

e che consentono di individuare i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima. I dipendenti e i collaboratori seguono le procedure e le disposizioni della Società finalizzate a garantire la piena tracciabilità delle operazioni aziendali.

8. RISERVATEZZA E TRATTAMENTO DELLE INFORMAZIONI

S.A.P.NA. S.p.A. si uniforma alle prescrizioni in materia di riservatezza dei dati personali di cui al D. Lgs. N. 196/2003 e Regolamento Europeo 679/2016 sulla Data Protection (GDPR).

La Società garantisce in conseguenza il trattamento delle informazioni personali e sensibili in proprio possesso – relative ai propri dipendenti, collaboratori, partner commerciali, clienti e fornitori – nel pieno rispetto della normativa vigente in materia. I dati vengono utilizzati esclusivamente per finalità connesse all'esercizio delle proprie attività.

A tal fine sono definite, e mantenute in continuo aggiornamento, procedure specifiche per il trattamento delle informazioni personali.

I dipendenti e/o collaboratori di S.A.P.NA. S.p.A. sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi all'esercizio della propria attività e a non trattare le stesse informazioni in modo difforme a quanto previsto dalle autorizzazioni ricevute e dalle procedure aziendali stabilite in quanto esse costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale.

9. PARITÀ DI GENERE E DI TRATTAMENTO

S.A.P.NA. S.p.A. pone il proprio impegno per il conseguimento della parità di genere in tutti i campi della propria attività.

S.A.P.NA SPA previene ogni forma di discriminazione e garantisce pari opportunità ed eguale dignità e imparzialità di trattamento per tutti. Ai sensi della normativa nazionale, per principio di parità di trattamento in ambito occupazionale e lavorativo si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta¹.

Tra le finalità del presente Codice vi è anche quella di prevenire ogni atto discriminatorio, garantendo a ogni lavoratore uguali condizioni, senza distinzioni di età, etnia, condizione sociale, opinione politica, convinzione religiosa, genere, orientamento sessuale, disabilità e altro.

Sono considerate discriminazioni anche le molestie, intese come reiterate e persistenti condotte con finalità persecutorie, o semplicemente ostili, suscettibili di violare la dignità della persona e di creare un clima intimidatorio, degradante, umiliante, malevolo od offensivo. È altresì parimenti, considerata molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci molestie o vi si opponga.

¹Cit. art. 2 del D. Lgs. 216/2003 "Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro": a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per disabilità, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga, b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone diversamente abili, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.



10. OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DELLE NOTIZIE DI REATO

Il dipendente dovrà comunicare alla S.A.P.NA. S.p.A., nell'eventualità questo dovesse verificarsi, l'iscrizione nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. segnalando opportunamente l'avvio del relativo procedimento nei propri confronti.

11. UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI

Ogni dipendente è responsabile dell'uso corretto e della protezione dei beni aziendali, materiali e immateriali, a lui assegnati e deve garantirne l'utilizzo coerente con l'interesse della società. Deve, inoltre, informare tempestivamente le strutture preposte qualora emergessero eventuali minacce o eventi dannosi per la Società.

12. CONFLITTI D'INTERESSE

Tutti coloro che operano nell'interesse di S.A.P.NA. S.p.A. devono astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse individuale e personale a quello aziendale ovvero da attività che possano incidere sulla capacità della società di assumere decisioni in modo imparziale, obiettivo e trasparente.

Nell'ipotesi in cui siano individuate situazioni di conflitto d'interesse, anche potenziali, sia interne sia esterne all'attività aziendale, ciascun soggetto coinvolto o chiunque ne venga a conoscenza è tenuto a darne tempestiva comunicazione al proprio superiore o referente e all'organismo di Vigilanza.

13. UTILIZZO DELLE TECNOLOGIE INFORMATICHE

La SAPNA SpA, attraverso i propri responsabili, ha facoltà di svolgere gli accertamenti necessari e adottare ogni misura atta a garantire la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, delle informazioni e dei dati.

L'utilizzo di account istituzionali è consentito per i soli fini connessi all'attività lavorativa o ad essa riconducibili e non può in alcun modo compromettere la sicurezza o la reputazione dell'amministrazione. L'utilizzo di caselle di posta elettronica personali è di norma evitato per attività o comunicazioni afferenti il servizio, salvi i casi di forza maggiore dovuti a circostanze in cui il dipendente, per qualsiasi ragione, non possa accedere all'account istituzionale.

Il dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati e si uniforma alle modalità di firma dei messaggi di posta elettronica di servizio individuate dall'amministrazione di appartenenza. Ciascun messaggio in uscita deve consentire l'identificazione del dipendente mittente e deve indicare un recapito istituzionale al quale il medesimo è reperibile.

E' consentito l'utilizzo degli strumenti informatici forniti della SAPNA SpA per poter assolvere alle incombenze personali senza doversi allontanare dalla sede di servizio, purché l'attività sia contenuta in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali.

In ogni caso è vietato l'invio di messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno di SAPNA SpA, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità di quest'ultima.



14. UTILIZZO DEI MEZZI DI INFORMAZIONE E DEI SOCIAL MEDIA

Nell'utilizzo dei propri account di social media, il dipendente utilizza ogni cautela affinché le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente all'amministrazione di appartenenza.

In ogni caso il dipendente è tenuto ad astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza e/o della pubblica amministrazione in generale.

Al fine di garantirne i necessari profili di riservatezza le comunicazioni, afferenti direttamente o indirettamente il servizio non si svolgono, di norma, attraverso conversazioni pubbliche mediante l'utilizzo di piattaforme digitali o social media. Sono escluse da tale limitazione le attività o le comunicazioni per le quali l'utilizzo dei social media risponde ad una esigenza di carattere istituzionale.

Fermi restando i casi di divieto previsti dalla legge, i dipendenti non possono divulgare o diffondere per ragioni estranee al loro rapporto di lavoro con l'amministrazione e in difformità alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 marzo 2013, n. 33, e alla legge 7 agosto 1990, n. 241, documenti, anche istruttori, e informazioni di cui essi abbiano la disponibilità.

15. DIRIGENTI E FUNZIONARI

Dirigenti e funzionari svolgono con diligenza i compiti istituzionali ad essi spettanti in base ai contenuti dei rispettivi accordi contrattuali, perseguono gli obiettivi assegnati e adottano un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

Prima di assumere le funzioni, comunicano all'amministrazione l'eventuale sussistenza di elementi che possano porli in conflitto di interessi con la funzione svolta e dichiarano se hanno parenti e affini entro il secondo grado, coniuge o convivente che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti con l'ufficio che dovranno dirigere o che siano coinvolti nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Assumono atteggiamenti leali e trasparenti e adottano un comportamento esemplare, in termini di integrità, imparzialità, buona fede e correttezza, parità di trattamento, equità, inclusione e ragionevolezza e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari dell'azione amministrativa. Curano, altresì, che le risorse assegnate al loro ufficio siano utilizzate per finalità esclusivamente istituzionali e, in nessun caso, per esigenze personali.

Dirigenti e funzionari curano, compatibilmente con le risorse disponibili, il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, nonché di relazioni, interne ed esterne alla struttura, basate su una leale collaborazione e su una reciproca fiducia e assumono iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali e alla formazione e all'aggiornamento del personale.

Assegnano l'istruttoria delle pratiche sulla base di un'equa ripartizione del carico di lavoro, tenendo conto delle capacità, delle attitudini e della professionalità del personale



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

a disposizione; affidano gli incarichi aggiuntivi in base alla professionalità e, per quanto possibile, secondo criteri di rotazione. Svolgono la valutazione del personale assegnato alla struttura cui è preposto con imparzialità e rispettando le indicazioni ed i tempi prescritti, misurando il raggiungimento dei risultati ed il comportamento organizzativo. Dirigenti e funzionari intraprendono con tempestività le iniziative necessarie ove venga a conoscenza di un illecito, attiva e concludono, se competenti, il procedimento disciplinare, ovvero segnalano tempestivamente l'illecito all'autorità disciplinare, prestando ove richiesta la propria collaborazione e provvedendo ad inoltrare tempestiva denuncia all'autorità giudiziaria penale o segnalazione alla corte dei conti per le rispettive competenze. Nel caso in cui ricevano segnalazione di un illecito da parte di un dipendente, adottano ogni cautela di legge affinché sia tutelato il segnalante e non sia indebitamente rilevata la sua identità nel procedimento disciplinare, ai sensi dell'articolo 54-bis del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Evitano, nei limiti delle loro possibilità, che notizie non rispondenti al vero quanto all'organizzazione, all'attività e ai dipendenti pubblici possano diffondersi. Favoriscono la diffusione della conoscenza di buone prassi e buoni esempi al fine di rafforzare il senso di fiducia nei confronti della SAPNA SpA.

16. RAPPORTI CON LA SOCIETÀ DI REVISIONE ED IL COLLEGIO SINDACALE

La S.A.P.NA. S.p.A. esige che gli Amministratori, i Dirigenti e i Dipendenti, tengano una condotta corretta e trasparente, dimostrando cooperazione e solerzia specialmente in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte del Collegio Sindacale, del Socio Unico e della Società di revisione, nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali. È vietato, infatti, impedire o, comunque, ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite al Collegio Sindacale, al Socio Unico e alla Società di revisione. E' altresì vietato esercitare pressioni sugli stessi affinché commettano atti contrari ai compiti loro attribuiti dalla legge

17. COMUNITÀ ESTERNA

S.A.P.NA. S.p.A. mantiene con le pubbliche autorità locali, nazionali e sovranazionali relazioni ispirate alla piena e fattiva collaborazione, trasparenza, rispetto delle reciproche autonomie, degli obiettivi economici e dei valori contenuti nel Codice.

S.A.P.NA. S.p.A. intende contribuire al benessere economico e alla crescita delle comunità nelle quali si trova a operare attraverso l'erogazione di servizi efficienti e tecnologicamente avanzati.

S.A.P.NA. S.p.A. considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno a iniziative sociali, culturali e educative orientate alla promozione della persona e al miglioramento delle sue condizioni di vita.

S.A.P.NA. S.p.A. non eroga contributi, vantaggi o altre utilità ai partiti politici e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti o candidati, fermo il rispetto della normativa eventualmente applicabile.



18. QUALITA' DEI SERVIZI

Per garantire il costante monitoraggio volto al continuo miglioramento della qualità dei propri servizi la S.A.P.NA. S.p.A. ha adottato dal 2019 un Sistema di Gestione della Qualità certificato secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 9001, in modo da garantire, nel tempo, la soddisfazione dei propri clienti. La SAPNA ha definito una politica per la Qualità che si impegna a perseguire consultabile al link:

<https://www.sapnapoli.it/media/files/policies/Politica%20per%20la%209001.pdf>

La Società impegnata costantemente nel settore ambiente si è dotata dal 2019 di un Sistema di Gestione Ambientale Certificato secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 14001 e di una specifica politica ambientale consultabile al link:

<https://www.sapnapoli.it/media/files/policies/Politica%20per%20la%2014001.pdf>

Infine dal 2021 si è dotata di un Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro Certificato secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 45001 che consente di conseguire un miglioramento continuo delle prestazioni in tema di sicurezza, e di una politica per la sicurezza consultabile al link: <https://www.sapnapoli.it/media/files/policies/MOD-520-A%20%20Politica%20per%20la%2045001.pdf>

19. SOSTENIBILITA'

Con il presente Codice la S.A.P.NA. S.p.A. si impegna a seguire una serie di regole interne che consentono di contribuire alla sostenibilità socio-ambientale intesa come l'influenza esercitata sull'ambiente e sulla comunità in cui è inserita.

A livello ambientale la S.A.P.NA. S.p.A. è consapevole dell'incidenza delle proprie attività sullo sviluppo economico-sociale, sulla qualità della vita del territorio di riferimento e sul benessere generale della collettività; per questa ragione, la Società nello svolgimento della propria attività, si impegna a salvaguardare l'ambiente circostante ed a contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio in modo da garantire la compatibilità tra il perseguimento dei propri fini istituzionali e le esigenze ambientali. La S.A.P.NA. S.p.A è impegnata nella salvaguardia dell'ambiente come bene primario, considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti da tutelare e da difendere, rifiutando comportamenti che si discostano dai suddetti principi. In questo ambito, S.A.P.NA. S.p.A tiene conto dell'impatto ambientale e paesaggistico, previene e condanna qualsiasi forma di danneggiamento e deterioramento dell'ambiente, si impegna ad operare in ogni situazione nel pieno rispetto delle normative che regolano la materia, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti applicabili, prestando la massima cooperazione alle Autorità pubbliche preposte alla verifica, sorveglianza e tutela dell'ambiente. Ciascun Destinatario, nello svolgimento delle proprie funzioni ed attività, è quindi tenuto a rispettare la normativa in materia di tutela ambientale vigente. La Società per rafforzare queste buone pratiche si è dotata dal 2019 di un Sistema di Gestione Ambientale Certificato secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 14001, che consente di conseguire un miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, e di una politica ambientale consultabile al link:

<https://www.sapnapoli.it/media/files/policies/Politica%20per%20la%2014001.pdf>



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

A livello sociale la S.A.P.NA. S.p.A. ha come principio imprescindibile la piena osservanza di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i paesi in cui si trova ad operare e il rispetto dell'ordine democratico ivi costitutivo. Ogni dipendente deve, quindi, impegnarsi al rispetto delle normative applicabili all'attività aziendale. I Soggetti, pertanto, devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti normativamente doverosi, qualora insorgano dubbi o necessità di maggiori chiarimenti, è fatto obbligo di interpellare, al riguardo, i propri superiori diretti. In nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse della Società in violazione delle leggi. Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con S.A.P.NA. S.p.A.. Quest'ultima non inizierà o proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

Responsabilità Sociale. I comportamenti di S.A.P.NA. S.p.A. sono contraddistinti da equità e trasparenza e si impegnano a non attuare alcuna discriminazione e ad offrire pari opportunità di trattamento agli interlocutori. Il principio dell'equità implica che nelle relazioni con tutte le controparti, la Società evita ogni discriminazione basata sull'età, l'origine razziale ed etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, il sesso, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori. Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno della Società.

La S.A.P.NA. S.p.A. ha un Sistema di gestione della responsabilità sociale, in conformità alla normativa SA 8000:2014 ed a tutti i suoi standards, definendo ed attuando una politica per la responsabilità sociale che tenga conto delle esigenze dei clienti, dei propri lavoratori, e di tutti gli stakeholders consultabile al link:

https://www.sapnapoli.it/media/files/Politica%20per%20la%20SA8000%20rev_1.pdf.

È ferma convinzione della S.A.P.NA. S.p.A. l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e la sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e dei collaboratori esterni, al rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella Norma SA8000 (Social Accountability).

La S.A.P.NA. S.p.A. si impegna, altresì, a lavorare con fornitori che a loro volta tengano in considerazione l'impatto ambientale e sociale dei loro prodotti e servizi.

Sicurezza. La S.A.P.NA. S.p.A. riconosce la salute e la sicurezza sul posto di lavoro come un diritto fondamentale dei dipendenti e un elemento chiave della sostenibilità della Società.

La S.A.P.NA. S.p.A., conscia dell'importanza di garantire nell'ambiente di lavoro le migliori condizioni di salute e sicurezza, si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili tra i propri dipendenti, ricorrendo ad opportune azioni preventive, al fine di preservare la sicurezza, la salute e l'incolumità non solo del personale, ma di tutti coloro che si recano nei propri locali. Tutte le attività della Società, dei dipendenti, collaboratori e terzi dovrà essere orientata al rispetto ed alla tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni elaborati ed aggiornati conformemente alla legislazione vigente.



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

La Società si è dotata dal 2021 di un Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro Certificato secondo i requisiti della norma UNI EN ISO 45001 che consente di conseguire un miglioramento continuo delle prestazioni in tema di sicurezza, e di una politica per la sicurezza consultabile al link:

<https://www.sapnapoli.it/media/files/policies/MOD-520-A%20%20Politica%20per%20la%2045001.pdf>

20. CONCORRENZA

S.A.P.NA. S.p.A. in quanto società pubblica titolare ai sensi della L.26/2010 e ss. mm. e ii. delle attività di smaltimento di rifiuti per conto dei Comuni della Città Metropolitana di Napoli, non è collocata sul mercato. Tuttavia opera di concerto con altri partner pubblici e privati che sono coinvolti nelle attività attinenti al ciclo integrato dei rifiuti promuovendo l'innovazione, la qualità e la performance dei propri servizi. La S.A.P.NA. S.p.A. e le società partners e tutti i loro dipendenti devono astenersi da pratiche operative scorrette e, in nessun modo, la convinzione di agire a vantaggio della società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi.

21. BILANCIO DI SOSTENIBILITA' – CSR

E' stato avviato un processo di rendicontazione sociale attraverso la predisposizione e la redazione della disclosure di sostenibilità della SAPNA SpA che si è conclusa con l'approvazione da parte dell'Amministratore Unico del Bilancio di Sostenibilità di SAPNA SpA per l'anno 2021, posto in allegato alla presente revisione del MOG, consultabile al seguente link: <https://www.sapnapoli.it/amministrazione/s-a-p-na/bilancio-di-sostenibilita-csr.html>

22. SEGNALAZIONI

La S.A.P.NA. S.p.A. promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita. A tal fine ciascun soggetto, in qualità di dipendente della S.A.P.NA. S.p.A. ovvero di lavoratore o collaboratore delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della S.A.P.NA. S.p.A. stessa, o chiunque altro fosse venuto a conoscenza di illeciti o di altre irregolarità, può segnalarli in ragione del proprio rapporto di lavoro, al fine di tutelare l'interesse all'integrità della Società. Per consentire e rendere effettiva la possibilità di effettuare tali segnalazioni, la S.A.P.NA. S.p.A., in conformità alla normativa di riferimento ed al Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza si è dotata di una piattaforma informatica per la gestione delle segnalazioni (c.d Whistleblowing) strutturata sulla base di elevati standard di sicurezza. Tale piattaforma è accessibile tramite l'indirizzo <https://sapnapoli.segnalazioni.net/> ovvero da apposita sezione "Whistleblowing" presente sulla home page del sito istituzionale della SAPNA. In conformità alla Legge 179/2017 e s.m.i., al segnalante è garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, il divieto di atti discriminatori o ritorsivi nei confronti del segnalante in conseguenza della segnalazione inoltrata, la sottrazione della segnalazione alle istanze di accesso avanzate alla Sapna ai sensi degli artt. 22 e ss. della Legge 241/1990 e s.m.i..



È vietato effettuare, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelino infondate e/o pretestuose.

23. RISPETTO DEL CODICE

S.A.P.NA. S.p.A. richiede a tutti i Destinatari del Codice una condotta in linea con i principi generali dello stesso. È fatto pertanto obbligo a tutti i Destinatari del Codice di astenersi da qualunque comportamento contrario ai principi ivi contenuti.

S.A.P.NA. S.p.A. si impegna all'adozione di apposite procedure, regolamenti o istruzioni volti ad assicurare che i valori affermati siano rispecchiati nei comportamenti concreti dei suoi dipendenti e collaboratori.

24. SISTEMA SANZIONATORIO E DISCIPLINARE

Il mancato rispetto o la violazione esplicita dei principi o delle regole di comportamento contenuti nel Codice da parte di un dipendente SAPNA costituisce inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, nonché illecito disciplinare.

Le sanzioni saranno applicate nel rispetto di quanto previsto dal Contratto di lavoro e dalle leggi in materia esistenti in ogni singolo Paese e saranno proporzionate alla gravità dei fatti. L'accertamento delle infrazioni, l'avvio e la gestione dei procedimenti disciplinari e l'applicazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte e delegate.

La violazione dei doveri di collaborazione attiva con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, previsti in capo a dirigenti e dipendenti in materia di prevenzione della corruzione ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i., sarà ritenuta particolarmente grave in sede di accertamento della responsabilità disciplinare.

La S.A.P.NA. S.p.A. si impegna a prevedere e ad irrogare, con coerenza, imparzialità e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Codice Etico e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro, così come previsto dal Sistema Sanzionatorio e disciplinare integrato nel Modello di Organizzazione e Gestione.

L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con S.A.P.NA. S.p.A.

La violazione delle norme del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

25. IMPORTANZA DEL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Per continuare a essere leader e per affrontare con successo le sfide del mercato globale, nei prossimi anni, S.A.P.NA. S.p.A. deve continuare a perseguire l'eccellenza. La Società eccellente è intesa tale se raggiunge: la soddisfazione del dipendente, la soddisfazione del cliente, la soddisfazione dell'ambiente.

S.A.P.NA. S.p.A. fonda i propri principi etici sul miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro e dell'ambiente esterno. Tale aspetto è



S.A.P. NA.

Sistema Ambiente Provincia di Napoli S.p.A. a socio unico

fondamentale nella gestione sistemica della realtà aziendale, in quanto permette di ridurre l'incidenza degli eventi non desiderati fortuiti e/o accidentali o emergenziali a vantaggio di una maggiore efficienza lavorativa. La conseguenza diretta si evidenzia direttamente nell'ambito della quotidianità aziendale, nella quale i lavoratori possono operare in un ambiente sano, nella certezza del costante governo dei rischi presenti, con maggiore affidabilità e qualità.

E' pertanto fondamentale, al fine di lavorare in un ambiente più sano e sicuro, il rispetto di quanto previsto dal presente Codice Etico e dal Modello Organizzativo predisposto.

***** FINE DOCUMENTO *****