CODICE ETICO

TESTO AGGIORNATO CON LE MODIFICHE APPORTATE DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DEL
26 marzo 2025

1. Premessa

In base alle Linee Guida Confindustria, più volte citate nel Modello 231 di CONAI, l'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001 (nel seguito, per brevità anche il "**Decreto**") costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

In CONAI tali principi sono inseriti nel presente Codice Etico (nel seguito, anche come il "**Codice**") da considerare documento ufficiale del Consorzio.

CONAI intende realizzare una stretta integrazione tra Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e Codice Etico, in modo da formare un *corpus* di norme interne che abbiano lo scopo di incentivare la cultura dell'etica e della trasparenza.

L'adozione del Codice Etico costituisce, infatti, elemento essenziale del sistema di controllo interno e, in particolare, del sistema di controllo preventivo dei reati previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, ovvero del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che esplicita l'insieme di misure e procedure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reati all'interno dell'organizzazione consortile.

Tuttavia, mentre il Modello risponde primariamente all'esigenza di prevenire, per quanto possibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto attraverso la predisposizione di regole di comportamento specifiche, il Codice Etico è uno strumento di portata più generale, finalizzato a promuovere una vera e propria "deontologia consortile" e a istituzionalizzare valori, regole e principi informanti la fisionomia e l'operatività del Consorzio e dei singoli.

Il Codice Etico costituisce per i membri degli Organi Consortili, i Consulenti, i Dipendenti e i Partner di CONAI (di seguito collettivamente individuati come i "**Destinatari**") lo standard di comportamento richiesto dal Consorzio nella conduzione delle loro attività.

Il Codice Etico si ispira ai principi fondamentali contenuti nella Carta Valori di CONAI, che definiscono l'identità del Consorzio e orientano le azioni e le decisioni di tutti i suoi membri, assicurando che siano coerenti con gli obiettivi di sostenibilità, trasparenza e responsabilità sociale.

2. Destinatari del Codice Etico

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano con e per il Consorzio e in particolare ai Destinatari come sopra indicati.

Tali soggetti devono attenersi alle regole comportamentali in esso contenute nei rapporti con una serie di interlocutori, *in primis* la Pubblica Amministrazione sia italiana che straniera.

Una volta venuti a conoscenza del Codice, secondo le modalità stabilite da CONAI, i Destinatari sono tenuti a leggerlo, ad apprenderne i relativi contenuti e a sottoscrivere e restituire a CONAI la dichiarazione allegata.

3. Funzione del Codice Etico

Oltre ad evidenziare i comportamenti rilevanti ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, il Codice Etico richiama l'attenzione sul principio di integrità morale e sui valori etici di fondo promossi da CONAI.

Il presente Codice si propone perciò di:

- indicare i valori cui CONAI si ispira nello svolgimento della propria attività in modo da garantire che tali valori rappresentino l'elemento fondante la cultura interna;
- raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo;
- individuare lo standard di comportamento che deve essere seguito nella conduzione delle proprie attività a favore di CONAI da parte di Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Partner di CONAI e da coloro i quali, in virtù di specifici mandati e procure, rappresentino il Consorzio verso i terzi.

4. Il Codice Etico: profili metodologici

Il presente documento è voluto da CONAI e approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Nella sua costruzione, CONAI si è ispirato alle Linee Guida Confindustria.

5. Contenuto del Codice Etico

Il presente Codice contiene l'insieme:

- dei diritti;
- dei doveri;
- delle responsabilità

di CONAI nei confronti dei "portatori d'interesse" (Dipendenti, fornitori, Consorziati, Consorzi di filiera, Pubblica Amministrazione, altri operatori economici coinvolti nella gestione dei rifiuti di imballaggio ecc.).

Inoltre, il presente Codice indica le sanzioni da comminare in caso di infrazioni.

6. Principi, valori, doveri e responsabilità

Il Consorzio ha come principio imprescindibile il rispetto di tutte le leggi e regolamenti vigenti nell'ordinamento del Paese in cui esso opera.

Ogni Dipendente del Consorzio *deve* impegnarsi per quanto di propria pertinenza affinché sia assicurato il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

Tale impegno vale anche per i consulenti, fornitori, Consorziati, altri Consorzi di filiera e per chiunque abbia rapporti con il Consorzio. A tal fine CONAI non dovrà instaurare o proseguire alcun rapporto con chi non intenda allinearsi o comunque dimostri di non allinearsi a questo principio.

I Dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei regolamenti applicabili alle mansioni svolte; in caso di dubbi su come procedere, il Consorzio assicura adeguato supporto ai propri Dipendenti.

Il Consorzio garantisce un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sulle problematiche attinenti al rispetto del Codice Etico.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con Partner in relazioni continuative i Destinatari sono tenuti ad accertare la reputazione della controparte.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

Tutte le azioni e le operazioni del Consorzio devono avere una registrazione adeguata e di regola deve essere possibile la verifica del rispetto di un processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

L'onestà e la trasparenza rappresentano i principi fondamentali per tutte le attività di CONAI e costituiscono elementi imprescindibili della gestione consortile.

Il comportamento dei destinatari nello svolgimento delle loro attività deve essere pertanto improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà.

CONAI si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso e agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, all'etnia, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i Destinatari.

I Destinatari devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interessi con CONAI e che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali. I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, ad ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce.

L'obbligo di fedeltà comporta altresì per ogni Dipendente di CONAI il divieto di:

- svolgere una diversa attività lavorativa, se non al di fuori dell'orario di programmazione dell'attività lavorativa concordata e fatto comunque salvo l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c.;
- assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, cariche, uffici o incarichi di consulenza, privati o pubblici – ivi compresa la pubblicazione di testi - o altre responsabilità per conto dei terzi che siano in conflitto di interessi con l'attività svolta per CONAI, senza la

preventiva autorizzazione scritta del Consorzio o svolgere attività comunque contrarie agli interessi del Consorzio o incompatibili con i doveri di ufficio, o che rappresentino un pregiudizio per la salute e la sicurezza del lavoratore, ivi compreso il rispetto della normativa in materia di durata dei riposi.

In ogni caso, ciascun dipendente CONAI si impegna a comunicare al datore di lavoro tutte le notizie e le informazioni nonché i risultati che potrà direttamente o indirettamente acquisire nello svolgimento della sua attività, in ordine alle materie di cui il CONAI si occupa. Si impegna inoltre a mantenere la massima riservatezza su studi, ricerche, sperimentazioni, progettazioni, risultati raggiunti, ed in genere su tutto quanto costituisce oggetto dell'attività del CONAI, astenendosi dal darne comunicazione a terzi in qualsiasi forma, anche di pubblicazione scientifica, se non espressamente autorizzato per iscritto in via preventiva dal datore di lavoro (artt. 2105 c.c. e 622-623 c.p.).

Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle proprie obbligazioni nei confronti di CONAI.

CONAI riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Il Consorzio, nella gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione, si ispira al rispetto dei diritti dei lavoratori e alla piena valorizzazione del loro apporto, nell'ottica di favorirne lo sviluppo e la crescita professionale. CONAI promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

CONAI si impegna inoltre a consolidare e diffondere una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, anche al fine di preservarne la salute e la sicurezza.

CONAI esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere.

CONAI contrasta con ogni mezzo la creazione di un ambiente di lavoro ostile nei confronti di singoli lavoratori o gruppi di lavoratori, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

CONAI contrasta con ogni mezzo, in particolare, le molestie sessuali, intendendo come tali la subordinazione delle possibilità di crescita professionale o di altro vantaggio alla prestazione di favori sessuali o le proposte di relazioni interpersonali private che, per il fatto di essere sgradite al destinatario, possano turbarne la serenità.

CONAI disincentiva l'abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e il fumo.

Ciascun Dipendente o collaboratore di CONAI deve astenersi dal prestare la propria attività sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti o che sortiscano analogo effetto e dal consumare tali sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

Al fine di preservare la salute delle persone dal pericolo del fumo passivo, CONAI vieta a tutti i Destinatari di fumare nei locali di lavoro di CONAI, ad eccezione di eventuali ambienti appositamente attrezzati in base alla normativa tecnica vigente.

CONAI promuove la cultura della trasparenza e della completezza/riservatezza delle informazioni.

Il Consorzio si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti i Destinatari relativamente alla propria situazione e al proprio andamento in relazione al rapporto instaurato con gli stessi, senza favorire alcun gruppo di interesse o singolo individuo.

Il trattamento al quale vengono sottoposti i dati raccolti nelle banche dati e negli archivi consortili è diretto esclusivamente al raggiungimento delle proprie finalità istituzionali. I Destinatari sono tenuti a garantire la protezione dei dati personali oggetto di trattamento e ad adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalla normativa in materia di privacy.

CONAI, a tutela dell'ambiente e del patrimonio consortile, promuove la conduzione delle proprie attività incentrata sul corretto utilizzo delle risorse e sul rispetto dell'ambiente.

Tutti i destinatari collaborano con CONAI per il raggiungimento di questo primario obiettivo; anche nello svolgimento delle proprie funzioni si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni e delle risorse che gli vengono affidate per espletare i propri compiti; si impegna all'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse consortile e sociale.

Principi base relativamente ai rapporti con i terzi:

I Destinatari, nella gestione dei rapporti con i terzi sono tenuti a fornire informazioni esaurienti, veritiere ed accurate affinché il terzo possa assumere decisioni consapevoli.

I Destinatari non devono promettere o offrire pagamenti o beni o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi di CONAI, salvo che il valore degli stessi sia tale da non compromettere l'immagine consortile.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto devono essere effettuate sulla base di una valutazione obiettiva e trasparente che tenga conto, tra l'altro, della capacità di fornire e garantire servizi di livello adeguato, del possesso dei requisiti richiesti, del prezzo.

Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori del Consorzio: Pubblica Amministrazione, pubblici Dipendenti:

CONAI ritiene inaccettabili, in quanto forieri di situazioni potenzialmente a rischio se non addirittura di per sé in aperta violazione di legge e/o regolamenti, alcuni comportamenti inappropriati nei confronti di Dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione.

È in particolare vietato offrire denaro o doni a Dirigenti, funzionari o Dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

È altresì proibito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

In quelle situazioni in cui è nel costume offrire doni a clienti od altri soggetti, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori o come un'offerta connessa, qualsiasi modo, ad attività del Consorzio rispetto alle quali la Pubblica Amministrazione possa avere un impatto.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della Pubblica Amministrazione.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una qualsiasi operazione con la Pubblica Amministrazione si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se il Consorzio utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la Pubblica Amministrazione, si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i Dipendenti del Consorzio.

Inoltre, il Consorzio non deve farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse. Il Consorzio sottopone i propri rappresentanti ad adeguate verifiche sull'integrità e indipendenza.

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

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare Dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dal Consorzio o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti e, in particolare, al Coordinatore e al membro esterno dell'Organismo di Vigilanza a ciò specificamente preposto, tramite il canale interno di segnalazione messo a disposizione da CONAI e rappresentato dalla piattaforma Whistlelink. Il Consorzio adotta ogni misura ragionevole e in linea con la normativa di settore e le migliori prassi di mercato per tutelare la riservatezza dei segnalanti e proteggerli da ogni forma di ritorsione.

CONAI non eroga, in linea di principio, contributi a partiti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali.

Il Consorzio può eventualmente contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici purché nel rispetto delle normative vigenti.

Eventuali contributi possono essere erogati, in modo documentato e rigorosamente conforme alle leggi vigenti, ad associazioni non aventi scopo di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico a valenza nazionale.

I rapporti tra CONAI ed i *mass media* spettano alle funzioni aziendali espressamente designate e devono essere svolte in coerenza con la politica di comunicazione definita da CONAI.

I Destinatari non possono fornire informazioni ai rappresentanti dei *mass media* senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

La partecipazione, in nome del CONAI o in rappresentanza dello stesso, a comitati ed associazioni di qualsiasi tipo, siano esse scientifiche, culturali o di categoria, deve essere preventivamente autorizzata ed ufficializzata per iscritto.

Le informazioni e le comunicazioni fornite dovranno essere veritiere, complete, accurate e tra loro omogenee.

7. Divieti espliciti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

CONAI vieta espressamente quelle condotte criminose o altrimenti illecite che possono comportare il coinvolgimento in sede penale del Consorzio ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

È da ritenersi dunque assolutamente contrario all'interesse di CONAI e al suo stesso Codice Etico il mancato rispetto dei divieti appresso specificati.

8. Modalità di attuazione del Codice Etico

Il compito di vigilare sull'efficacia ed effettività del Codice Etico è demandato al medesimo soggetto incaricato di svolgere le funzioni di Organismo di Vigilanza (di seguito "**OdV**") ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

A questo fine, sono attribuiti all'OdV i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di "*ethical auditing*", che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento dell'etica nell'ambito del Consorzio attraverso l'analisi e la valutazione dei processi di controllo dei rischi etici;
- intraprendere iniziative per la diffusione del Codice Etico;
- proporre all'organo amministrativo modifiche e integrazioni al Codice Etico;

- ricevere le segnalazioni di violazione del Codice Etico e svolgere indagini in merito, fornendo adeguato riscontro ai segnalanti;
- svolgere funzioni consultive relativamente all'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- predisporre annualmente una relazione relativa all'attività svolta da sottoporre all'organo amministrativo.

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare con l'OdV e a fornire la documentazione necessaria allo svolgimento delle attività di sua competenza.
In caso di dubbio sulla liceità di un certo comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice Etico, il Destinatario è tenuto a rivolgersi all'OdV.

La segnalazione di eventuali illeciti o violazioni del Modello Organizzativo, del Codice Etico e delle procedure di CONAI da parte dei Destinatari può avvenire in forma scritta o orale tramite la piattaforma Whistlelink adottata da CONAI.

9. Diffusione del Codice Etico

L'OdV procede alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, a seconda dei casi e a scelta dello stesso, tramite Intranet e/o e-mail e/o fax e/o posta e/o consegna *brevi manu*, secondo le modalità di seguito indicate:

- trasmissione al Consiglio di Amministrazione del Consorzio, affinché tale organo adotti il Codice Etico tramite apposita delibera e prenda le determinazioni che riterrà più opportune con riferimento al coordinamento dell'attività dell'Organismo di Vigilanza e Controllo al suo interno. Ad approvazione avvenuta:
- trasmissione ai Dipendenti di CONAI (con indicazione relativa alla circostanza che il Codice Etico è da ritenersi vincolante per tutti i Dipendenti);
- trasmissione ai membri del Collegio dei Sindaci e alla Società di Revisione;
- pubblicazione sul sito internet del CONAI;
- affissione, mediante messa a disposizione in luogo accessibile a tutti i Dipendenti, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7, comma 1, della L. 300/1970:
- organizzazione una volta l'anno, o comunque qualora ne ravvisi la necessità, di una riunione informativa diretta a tutti i destinatari, finalizzata all'illustrazione di eventuali novità eticamente rilevanti. Della/e riunione/i verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati;
- inclusione delle previsioni e degli aggiornamenti del codice etico nelle attività di training in materia di *compliance*,
- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Codice Etico;

- verifica dell'inserimento nei contratti stipulati dal Consorzio di idonea clausola volta ad informare i terzi dell'esistenza del Codice Etico, della sua obbligatorietà e delle conseguenze del mancato rispetto.

10. Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice Etico verrà perseguito e sanzionato, in quanto contrario ai principi cui si ispira CONAI.

Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con CONAI e delle direttive da questi legittimamente impartite in qualità di datore di lavoro ed integrano un illecito disciplinare.

Simili violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia instaurato con il Consorzio e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato a giudizio delle Autorità competenti. È evidente, infatti, che la valutazione disciplinare interna dei comportamenti effettuata da CONAI non necessariamente coincide con la valutazione del giudice in sede penale, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato.

CONAI non è pertanto tenuto, prima di agire, ad attendere il termine del procedimento penale eventualmente in corso. I principi di tempestività e immediatezza della sanzione rendono infatti non soltanto non doveroso, ma altresì sconsigliabile ritardare l'irrogazione della sanzione disciplinare in attesa dell'esito del giudizio eventualmente instaurato davanti al giudice penale.

10.1. Modalità di irrogazione e tipologia di sanzioni irrogabili

CONAI prevede un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, delle Linee Guida Compliance Antitrust e delle procedure previste dal Modello.

CONAI precisa che, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio avviene nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, dove applicabili, caratterizzato, oltre che dal principio di tipicità delle violazioni, anche dal principio di tipicità delle sanzioni.

Eventuali provvedimenti sanzionatori per violazione del Codice saranno commisurati al tipo di violazione e alle sue conseguenze per CONAI e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e del CCNL vigente applicato dal Consorzio.

Con riferimento alle sanzioni applicabili ai Dirigenti ed ai Dipendenti di CONAI si precisa che la commissione, o il tentativo di commissione, dei reati di cui agli articoli 24 e seguenti del D.Lgs. 231/2001 costituisce illecito disciplinare grave.

10.2. Sanzioni nei confronti dei Dipendenti

I comportamenti tenuti dai Dipendenti che violassero le regole comportamentali o procedurali contenute nel presente Codice Etico, devono essere intesi come illeciti disciplinari sanzionabili nel rispetto della normativa applicabile. In particolare, il Dipendente potrà incorrere nel rimprovero verbale o scritto, nella multa, nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, nel licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso, nel licenziamento senza preavviso.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e delle procedure con esso stabilite (ad esempio il mancato rispetto, da parte di un impiegato contabile, delle disposizioni del Codice Etico o delle procedure che regolamentano la gestione dei flussi finanziari) che possano dar luogo a problemi di carattere tecnico-organizzativo è possibile adottare misure quale lo spostamento del Dipendente ad altra area consortile. La sanzione verrà irrogata dal Direttore Generale, previo parere non vincolante dell'OdV.

10.3. Sanzioni nei confronti dei membri del Consiglio di Amministrazione

Qualora la violazione del presente Codice Etico sia commessa da uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione all'intero Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Sindaci di CONAI, esprimendo un giudizio circa la gravità dell'infrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio dei Sindaci, provvederà ad adottare le opportune iniziative e, nei casi di infrazioni gravi, convocherà l'Assemblea dei Consorziati al fine di esporre a tale organo i fatti accertati e di metterlo in grado di adottare le deliberazioni necessarie.

Il membro o i membri del Consiglio di Amministrazione della cui infrazione si discute saranno tenuti ad astenersi dalle relative deliberazioni.

Qualora le violazioni siano commesse da un numero di membri del Consiglio di Amministrazione tale da impedire all'organo in questione di deliberare, l'OdV dovrà darne immediata comunicazione al Collegio dei Sindaci del Consorzio perché si attivi ai sensi di legge, in particolare convocando l'Assemblea dei Consorziati per l'adozione delle misure necessarie.

10.4. Sanzioni nei confronti di terzi

Qualora la violazione delle norme etiche venga posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa, CONAI prevede, quale sanzione, la risoluzione del contratto ai sensi dell'articolo 1453 c.c. e la richiesta, ove ve ne siano i presupposti, di risarcimento degli eventuali danni procurati al CONAI. Allo scopo CONAI provvede all'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

Allegato

Il sottoscritto _____ nato a _____ il _____ residente a _____codice fiscale _____, nella sua qualità di _____ di CONAI, Consorzio Nazionale Imballaggi,

DICHIARA

- di aver ricevuto copia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e del Codice Etico predisposti da CONAI;
- di aver preso atto delle disposizioni in essi contenute;
- di impegnarsi alla loro piena osservanza;

ATTESTA

- l'assenza di situazioni di conflitto d'interessi;
- il rispetto dei poteri di firma e delle deleghe assegnate;
- il rispetto degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV (Organo di vigilanza di CONAI);
- la conformità del proprio operato alle procedure interne.

In fede

(Data e Firma)

_____