

CODICE ETICO

Approvato dal CdA
nella seduta del 13 marzo 2024



SOMMARIO

1	INTRODUZIONE	3
1.1	CHI SIAMO	3
1.2	VISIONE ETICA.....	4
1.3	STAKEHOLDER.....	5
1.4	DESTINATARI	5
2	PRINCIPI ETICI GENERALI.....	7
2.1	SALUTE E SICUREZZA	7
2.2	TUTELA DELL'AMBIENTE E RISPETTO DEL TERRITORIO	8
2.3	DIGNITÀ DELLA PERSONA, INCLUSIONE, VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ' ..	8
2.4	TRASPARENZA DELL'INFORMAZIONE	10
2.5	REPUTAZIONE DELL'AZIENDA	10
2.6	EFFICIENZA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE E TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE.....	11
2.7	CORRETTEZZA, TRASPARENZA E AFFIDABILITÀ NEI RAPPORTI CON I FORNITORI	12
2.8	LEGALITÀ	12
2.9	ONESTÀ E INTEGRITÀ MORALE	13
3	IMPEGNI E ASPETTATIVE	14
3.1	GENERAZIONI FUTURE	14
3.2	COLLETTIVITÀ NAZIONALE E ISTITUZIONI CHE LA RAPPRESENTANO	14
3.3	COMUNITÀ ED ENTI LOCALI	16
3.4	REGOLE DI COMPORTAMENTO VERSO LA COLLETTIVITÀ NAZIONALE E LE COMUNITÀ LOCALI	17
3.5	DIPENDENTI.....	18
3.6	COLLABORATORI ESTERNI	20
3.7	APPALTATORI E FORNITORI	21
3.8	PARTNER	23
3.9	AZIONISTA	24
3.10	CLIENTI	24
3.11	MEDIA	25
3.12	COMUNITÀ SCIENTIFICA	26
4	RESPONSABILITÀ E DOVERI	27
4.1	RESPONSABILITÀ DEL VERTICE AZIENDALE	27
4.2	RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI STRUTTURA.....	28
4.3	RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI	29
4.4	DOVERE PER LA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO	30
4.5	DOVERE DI IMPARZIALITÀ	31
4.6	DOVERE DI NON CONFLITTO DI INTERESSI.....	31
4.7	DOVERE DI RISERVATEZZA.....	33
4.8	DOVERE DI SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E NON USO PERSONALE	34
4.9	DOVERE DI ACCURATEZZA CONTABILE	35
4.10	DOVERE NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI	36
4.11	DOVERE NELL'EROGAZIONE DI CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI	37



5	NORME DI ATTUAZIONE.....	37
5.1	ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	37
5.2	SEGNALAZIONI.....	37
5.3	SISTEMA DISCIPLINARE	38
5.4	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL CODICE ETICO.....	39
5.5	DISPOSIZIONI FINALI	39



1 INTRODUZIONE

1.1 CHI SIAMO

Sogin S.p.A. (a seguire anche Sogin), persegue, *ex lege* (D.lgs. n. 79/1999 e O.P.C.M. n. 3267/2003), finalità di pubblico interesse, occupandosi dello smantellamento delle centrali e degli impianti nucleari, della chiusura del ciclo del combustibile, della gestione dei rifiuti radioattivi e delle relative attività connesse e conseguenti.

È stata istituita nel quadro del riassetto del sistema elettrico, in ottemperanza al Decreto legislativo n. 79 del 16 marzo 1999 (cd. Decreto Bersani), che ha previsto il processo di societizzazione dell'ENEL S.p.A. con trasformazione in una Holding formata da diverse società indipendenti, tra cui Sogin che ha ereditato le attività relative allo *“smantellamento delle centrali elettronucleari dismesse, la chiusura del ciclo combustibile e le attività connesse e conseguenti”* (art. 13, comma 2, lett. e), D. Lgs. n. 79/1999).

Sogin è una società pubblica interamente partecipata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (titolare integrale del capitale sociale al 100%) che opera in base agli indirizzi strategici del Governo (Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica).

In particolare, Sogin è la società di Stato responsabile del c.d. *“decommissioning”* degli impianti nucleari e della gestione dei rifiuti radioattivi compresi quelli prodotti dalle attività industriali, di ricerca e di medicina nucleare (attività svolta per garantire la sicurezza dei cittadini, salvaguardare l'ambiente e tutelare le generazioni future).

Sogin ha, inoltre, il compito di localizzare, progettare, realizzare e gestire il Deposito Nazionale, un'infrastruttura ambientale di superficie, dove porre in sicurezza tutti i rifiuti radioattivi. Il Deposito Nazionale sarà realizzato nell'ambito di un Parco Tecnologico: un centro di ricerca, aperto a collaborazioni internazionali, nel campo del decommissioning, della gestione dei rifiuti radioattivi e dello sviluppo sostenibile da concordare con le comunità ospitanti.



Del Gruppo Sogin fa parte la Società controllata Nucleco (a seguire anche “Gruppo”), leader in Italia nel campo dei servizi radiologici, nella gestione dei rifiuti radioattivi e nelle attività di decontaminazione e bonifica di impianti nucleari e siti industriali. La Società è qualificata per la raccolta, il trattamento, il condizionamento e lo stoccaggio temporaneo dei rifiuti e delle sorgenti radioattive provenienti dalle attività di medicina nucleare e di ricerca scientifica e tecnologica.

1.2 VISIONE ETICA

Sogin, consapevole che la missione ricevuta in affidamento genera l’interesse di una platea molto vasta di soggetti - siano essi individui, gruppi, istituzioni e altre organizzazioni - si impegna a garantire il perseguimento degli interessi e delle aspettative dei propri interlocutori (*stakeholder*), nel rispetto reciproco dei valori e del ruolo di ciascuno.

Sogin assolve ai propri compiti garantendo, altresì, condizioni di massima sicurezza dei lavoratori, delle comunità locali e dell’ambiente, secondo le migliori pratiche nazionali e internazionali.

Analoga importanza è attribuita alle relazioni interne all’azienda, improntate alla reciproca fiducia, rispetto e comprensione fra le persone.

Il personale di Sogin, nell’espletamento delle proprie mansioni, assicura la qualità delle prestazioni rese, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri di diligenza, lealtà, imparzialità e cura dell’interesse pubblico.

Sogin si impegna a sviluppare le capacità e le competenze affinché le potenzialità dei singoli trovino piena espressione e realizzazione.

Sogin rifiuta e condanna qualsiasi tipo di condotta contraria alla legge.

Al fine della corretta gestione delle relazioni sia interne che esterne all’azienda, Sogin ha definito nel Codice Etico l’insieme dei valori e delle regole di comportamento ai quali dovranno conformarsi i dipendenti, i collaboratori, i consulenti, i partner, i fornitori e, più in generale, tutti coloro che operano, a qualunque titolo, in nome e per conto della Società e del Gruppo.



Sogin assicura a tutti i dipendenti e collaboratori la partecipazione ad un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione in relazione al contenuto del presente Codice e alle problematiche al medesimo attinenti, confidando nel fatto che ogni interlocutore agisca nei confronti della Società secondo principi e regole ispirate ad un'analoga idea di condotta etica.

Il Codice Etico è parte integrante e sostanziale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

1.3 STAKEHOLDER

La visione etica espressa nel presente Codice è garanzia di massimo beneficio per gli stakeholders di Sogin, attraverso l'equo bilanciamento di diritti e aspettative di ciascuno di essi.

Sono principali stakeholders di Sogin le generazioni future, la collettività nazionale e le istituzioni che la rappresentano, le comunità locali nelle quali opera, i collaboratori, i fornitori, i partner, l'azionista e i clienti.

Altri stakeholder sono i media, le associazioni e la comunità scientifica.

Sogin ha come obiettivo primario quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli interlocutori del Gruppo, in favore dei quali si impegna a garantire la sicurezza nucleare, convenzionale e quella sul lavoro, il diritto allo sviluppo sostenibile e la tutela dell'ambiente.

Il Codice Etico sostanzia questo impegno.

Il reciproco rispetto dei ruoli, delle responsabilità, dei valori e dei legittimi interessi costituisce premessa indispensabile per la stabilità del rapporto tra l'Azienda e i suoi interlocutori.

1.4 DESTINATARI

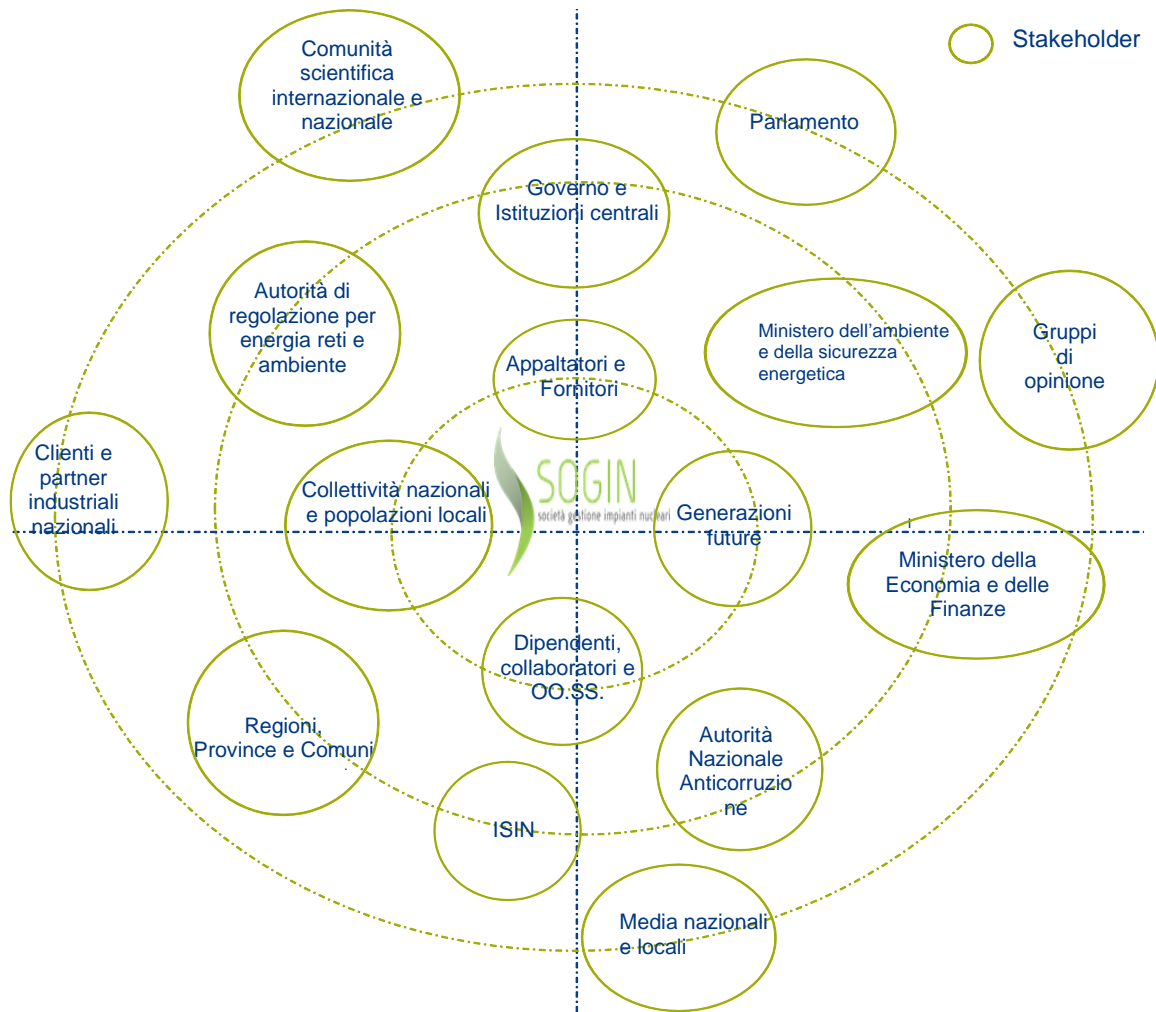
Sono tenuti all'osservanza e al rispetto del presente Codice Etico i componenti degli organi societari, i dirigenti e i dipendenti.



Sono, altresì, destinatari delle previsioni contenute nel Codice Etico tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti e relazioni con Sogin ovvero operano per perseguirne gli obiettivi.

Sogin richiede anche alla sua controllata Nucleco una condotta in linea con il presente Codice Etico.

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER





2 PRINCIPI ETICI GENERALI

Sogin riconosce ai principi etici un valore assoluto e prioritario, della cui importanza il vertice aziendale è pienamente consapevole e convinto assertore.

2.1 SALUTE E SICUREZZA

Sogin assume la garanzia della sicurezza, intesa sia sotto il profilo nucleare che convenzionale, come fondamento della propria attività, e si impegna ad assicurarne il perseguimento, tanto nelle scelte strategiche quanto nelle attività quotidiane, in un'ottica di costante miglioramento.

Per sicurezza nucleare si intende l'insieme dei presidi – normativi, procedurali, tecnologici e umani – idonei a prevenire eventi potenzialmente in grado di comportare contaminazioni radiologicamente rilevanti sul personale esposto, sulle popolazioni e sull'ambiente.

Svolgere il *decommissioning*, realizzare e gestire il Parco Tecnologico e il Deposito Nazionale significa, anche, garantire la sicurezza delle generazioni future, sulla scorta di un "patto intergenerazionale" in base al quale ciascuna generazione è responsabile verso quella successiva.

Le Direzioni aziendali responsabili rendono effettiva ed efficace la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e la loro protezione da radiazioni ionizzanti attraverso la valutazione di tutti i rischi, la programmazione e l'adozione delle più adeguate e aggiornate misure di protezione, l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro massima mitigazione. Stabiliscono procedure, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare, coerenti e comprensibili a tutti i livelli. Favoriscono la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure di prevenzione con adeguate iniziative di formazione e la massima accessibilità alla documentazione.

I dipendenti seguono con scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza loro riguardanti e sensibilizzano i colleghi a fare altrettanto, segnalando ai responsabili eventuali lacune e ambiti di miglioramento.



In nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza e la loro adozione viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro, al rispetto dei tempi e alla contrazione dei costi.

2.2 TUTELA DELL'AMBIENTE E RISPETTO DEL TERRITORIO

Sogin svolge i compiti istituzionali ad essa affidati rispettando l'ambiente e le Comunità in cui opera. Le attività vengono progettate e sviluppate tenendo nella debita considerazione l'ambiente, il paesaggio e gli interessi delle comunità locali, in conformità alla legislazione in materia di tutela e protezione dell'ambiente.

Sogin ascolta direttamente il punto di vista e le esigenze espresse dalle istituzioni del territorio dove insistono le Centrali e gli Impianti e si impegna a fare altrettanto con quelle del territorio che sarà individuato per ospitare il Deposito Nazionale e il Parco Tecnologico, ricercando soluzioni rispettose dell'ambiente e degli interessi locali, compatibilmente con l'esigenza di portare a termine la missione assegnatale.

Nello svolgimento delle proprie attività, pone in essere un costante monitoraggio con l'obiettivo di ridurre il più possibile l'impatto sull'ambiente, impiegando le migliori conoscenze e tecnologie sul campo e tenendo conto degli sviluppi della ricerca scientifica.

2.3 DIGNITÀ DELLA PERSONA, INCLUSIONE, VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ'

Sogin pone il rispetto della persona umana come fondamento del rapporto con i dipendenti, i collaboratori e gli *stakeholder*, impegnandosi a tutelarne l'integrità fisica e la dignità morale.

Sogin ritiene che l'azienda sia un luogo che esprime i valori della collettività che in essa opera e che in quei valori si identifica. I valori su cui Sogin fonda la propria organizzazione del lavoro sono dignità della persona, rispetto, inclusione e diritto ad operare in un ambiente libero da discriminazioni, molestie e violenza.



Pertanto, la Società esercita il potere direttivo senza abusi e diffonde e consolida una cultura della sicurezza dei lavoratori basata sulla consapevolezza e la prevenzione dei rischi, provvedendo, altresì, a garantire che i luoghi di lavoro siano salubri, sicuri e decorosi.

Ogni persona è degna di considerazione e rispetto e Sogin non ammette:

- comportamenti lesivi dell'integrità fisica della persona;
- comportamenti lesivi dell'integrità psicologica e della dignità della persona;
- comportamenti di sistematica discriminazione, umiliazione, violenza psicologica o isolamento nei confronti di colleghi e collaboratori;
- atti o comportamenti suscettibili di violare i diritti dei lavoratori;
- qualsiasi forma di reclutamento, impiego, utilizzo o assunzione di manodopera, anche attraverso attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento, facendo leva sullo stato di bisogno (corresponsione di retribuzioni difformi dai contratti collettivi di lavoro nazionali e territoriali ovvero sproporzionati rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; violazione della normativa in materia di orario di lavoro, periodi di riposo, riposo settimanale, aspettativa obbligatoria, ferie; sottoposizione del lavoratore a metodi di sorveglianza);
- comportamenti discriminatori ovvero ritorsivi basati sulla diversità di razza, lingua, fede e religione, appartenenza politica e sindacale, nazionalità, etnia, età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, aspetto fisico e condizioni economico-sociali o, comunque, atti a turbare la sensibilità della persona e a creare un ambiente di lavoro ostile;
- molestie di genere e/o sessuali.

In questo quadro ogni destinatario deve attivamente collaborare per mantenere un clima di reciproco rispetto dell'integrità, della libertà, della dignità e della reputazione di ciascuno.

Sogin considera l'apporto professionale e la diversità dei propri dipendenti un fattore determinante per il successo della propria missione e, pertanto, valorizza le risorse umane, offrendo a tutti le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento equo, basato su criteri di merito e senza discriminazioni, e li remunera in base alla professionalità, ruolo e risultati raggiunti, fornendo i mezzi e le condizioni di lavoro più favorevoli per la realizzazione



professionale ed il raggiungimento del benessere. Investe nella formazione, fornendo a tutti, in modo chiaro e accessibile, le informazioni necessarie allo svolgimento del lavoro.

Sogin si impegna nella realizzazione di contesti lavorativi inclusivi, ponendo particolare attenzione all'accessibilità fisica dei luoghi in cui si svolge l'attività lavorativa e all'accessibilità digitale per specifiche necessità che richiedano tecnologie assistive.

Sogin, infine, tutela la privacy dei singoli dipendenti, adottando e osservando specifiche procedure per il trattamento e la conservazione dei dati personali.

2.4 TRASPARENZA DELL'INFORMAZIONE

La comunicazione di Sogin verso i propri *stakeholders*, anche attraverso i mass media e i social media, è improntata al massimo rispetto del diritto di informazione.

Sogin, pertanto, rilascia informazioni complete, veritiere, tempestive e chiare, che permettono di valutare in modo obiettivo le performance nell'ambito della sua responsabilità ambientale, sociale, economica e societaria.

2.5 REPUTAZIONE DELL'AZIENDA

In considerazione della finalità pubblica della propria missione, Sogin intende fornire riscontro della politica ambientale e sociale attuata, della coerenza tra obiettivi prefissati e risultati conseguiti, dando evidenza dell'adempimento degli impegni definiti dalla missione e da questo codice etico attraverso pubblicazioni periodiche dedicate, come ad esempio il bilancio di sostenibilità.

Al fine di garantire che le attività portate avanti nell'ambito dei diversi processi aziendali assicurino costantemente la sicurezza e la salute dei lavoratori e dei cittadini, la salvaguardia dell'ambiente e la tutela delle generazioni future, garantendo al contempo una efficace comunicazione con gli stakeholder, Sogin ha sviluppato un Sistema di Gestione Aziendale, certificato secondo gli standard internazionali UNI EN ISO 9001, UNI EN ISO 14001 e UNI ISO 45001.



Il Sistema di Gestione Aziendale è sottoposto a visite periodiche di sorveglianza e recepisce i protocolli attuativi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Sogin, inoltre, ha implementato un sistema di controllo interno articolato in: controlli di linea (affidati a tutte le Direzioni aziendali e svolti con continuità all'interno dei processi aziendali da chi svolge una determinata attività e da chi ne ha le responsabilità di supervisione); controlli di secondo livello (svolti periodicamente dalle strutture competenti per il risk management, la compliance, il sistema di gestione integrato della qualità, sicurezza e ambiente, il controllo di gestione e il Dirigente Preposto, ciascuna per il proprio ambito di attività) e controlli indipendenti, svolti da un'apposita struttura di internal auditing che riferisce direttamente al vertice aziendale.

Tale sistema garantisce trasparenza, correttezza e veridicità nell'assunzione delle decisioni aziendali e concorre alla prevenzione dei reati societari.

2.6 EFFICIENZA NELLA GESTIONE DELLE RISORSE E TUTELA DEL PATRIMONIO AZIENDALE

Sogin rientra nello specifico Elenco delle Amministrazioni Pubbliche inserite nel conto economico consolidato individuate ai sensi dell'art. 1, comma 3, L. n. 196/2009 e ss.mm. Fino a tutto l'anno 2022 le risorse finanziarie per la copertura dei costi inerenti alle attività istituzionali di Sogin derivavano, oltre che dai fondi trasferiti ad Enel all'atto del conferimento delle attività nucleari, da una componente della tariffa elettrica, la componente A2ARIM (oneri per la messa in sicurezza del nucleare e compensazioni territoriali), determinata periodicamente dall'ARERA.

Tale modalità di finanziamento delle attività è stata modificata secondo le previsioni di cui alla legge di bilancio 2023, che dispone lo spostamento sulla fiscalità generale dello Stato dei costi relativi alle attività di smantellamento degli impianti e centrali nucleari italiani, alla gestione del relativo combustibile nucleare esaurito e dei rifiuti nucleari nonché alla realizzazione del Deposito Nazionale dei rifiuti radioattivi, nell'ambito di un Parco Tecnologico.



Pertanto, obiettivo prioritario di Sogin è quello di contribuire a ridurre detti costi, perseguendo la massima efficacia, intesa come capacità aziendale di realizzare gli obiettivi pianificati e programmati, e la massima efficienza, intesa come realizzazione degli obiettivi al minor costo possibile.

2.7 CORRETTEZZA, TRASPARENZA E AFFIDABILITÀ NEI RAPPORTI CON I FORNITORI

Il rapporto di Sogin con i fornitori è improntato alla trasparenza, correttezza, uniformità di trattamento, reciproca convenienza ed economicità.

I processi di acquisto di Sogin sono improntati:

- alla ricerca del massimo vantaggio competitivo;
- al riconoscimento di pari opportunità a ciascun fornitore;
- alla reciproca lealtà, trasparenza, e collaborazione, sia in fase di gara che in fase di esecuzione contrattuale;
- al rifiuto di trattamenti di favore.

Nella formulazione dei contratti, Sogin si impegna a specificare in modo chiaro e comprensibile i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste. Rispetta gli impegni assunti, inclusi i termini di pagamento, a fronte della corretta esecuzione delle prestazioni oggetto del contratto.

2.8 LEGALITÀ

Sogin ha come principio fondamentale il rispetto delle leggi e dei regolamenti di ogni Paese in cui opera.

In particolare, riconosce e si impegna a rispettare e far rispettare i dieci principi della United Nations Global Compact, raccomandati dalle Nazioni Unite a ciascuna impresa come sintesi dei più importanti documenti condivisi a livello internazionale in tema di diritti umani e dei lavoratori, rispetto dell'ambiente e lotta alla corruzione.



Rifiuta il coinvolgimento con soggetti che esercitano attività illecite o attività finanziate con capitali derivanti da fonti illecite.

Chiunque abbia rapporti con Sogin deve impegnarsi al rispetto delle leggi vigenti nei Paesi in cui la stessa opera.

La Società e tutti i suoi collaboratori non devono mai essere implicati o coinvolti in attività illecite e in attività con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico, in operazioni che possano comportare la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di proventi da attività criminali o illecite, in operazioni derivanti dall'utilizzo di informazioni privilegiate anche su strumenti finanziari comunque acquisite, in reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, in delitti informatici e trattamenti illeciti di dati, in delitti contro l'industria e il commercio e in delitti in materia di violazioni del diritto d'autore.

La Società ripudia ogni forma di condotta che comporti o possa comportare distorsione di concorrenza nell'ambito dell'acquisizione di beni o servizi commerciali.

2.9 ONESTÀ E INTEGRITÀ MORALE

Altro principio fondamentale è l'onestà, imprescindibile per ottenere e mantenere credibilità all'interno e all'esterno dell'azienda e ad instaurare rapporti di fiducia con tutti gli interlocutori.

Nessun interesse può giustificare una condotta non onesta.

Sogin si è volontariamente dotata di un Codice Etico che rispetta e al quale tutto il personale si conforma, dal vertice aziendale, agli organi e comitati, ai dirigenti, al personale.

Sogin si impegna a garantire un operato imparziale e a evitare trattamenti di favore e discriminazioni, ad astenersi dall'effettuare e subire pressioni indebite, ad adottare iniziative e decisioni nella massima trasparenza, a evitare di creare o fruire di situazioni di privilegio.

I principi aziendali sono contrari a pratiche di corruzione o concussione, a favori illegittimi, a pagamenti illeciti, a comportamenti collusivi, alle sollecitazioni dirette o indirette per ottenere vantaggi personali o di carriera per sé o per altri.



3 IMPEGNI E ASPETTATIVE

3.1 GENERAZIONI FUTURE

Le generazioni future rappresentano il principale *stakeholder* di Sogin.

Nei confronti delle generazioni future Sogin si impegna a non trasferire le conseguenze derivanti dalla presenza sul territorio italiano delle installazioni nucleari.

A tal fine, Sogin - nell'espletamento delle proprie attività - si impegna a valutare gli effetti a lungo termine delle proprie scelte, tenendo nel massimo conto la necessità della salvaguardia dell'ambiente.

3.2 COLLETTIVITÀ NAZIONALE E ISTITUZIONI CHE LA RAPPRESENTANO

Sogin è consapevole dell'influenza, anche indiretta, che le sue attività possono avere sul benessere generale della collettività.

Per questo motivo interpreta gli obblighi derivanti dalla propria missione in tema di sicurezza, qualità ed economicità come una responsabilità nei confronti del Paese.

Sogin intrattiene, altresì, rapporti costanti con le Istituzioni e le Autorità di Regolazione:

- Il Consiglio dei Ministri che, con proprio decreto, su proposta del Ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, stabilisce gli indirizzi strategici sulla cui base Sogin opera;
- Il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica che (i) formula gli indirizzi strategici della Società, (ii) definisce e orienta le politiche industriali del settore, (iii) autorizza la disattivazione degli impianti mediante "decreto di disattivazione", (iv) si pronuncia sulla compatibilità ambientale delle attività di Sogin e (v) ha affidato a Sogin il compito di localizzare, progettare e realizzare il Deposito Nazionale per la messa in sicurezza dei rifiuti radioattivi e il Parco Tecnologico;
- Il Ministero dell'economia e delle finanze, che è azionista unico di Sogin;



- ISIN (Ispettorato Nazionale per la Sicurezza Nucleare e la radioprotezione);
- l'ARERA (Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente), che svolge attività di regolazione e controllo nei settori dell'energia elettrica, del gas naturale, dei servizi idrici, del ciclo dei rifiuti e del telecalore ed è interlocutore di Sogin istituzionale per quanto concerne gli aspetti di regolazione economica e di riconoscimento dei costi della commessa nucleare;
- l'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione), con la quale Sogin ha stipulato un protocollo di azione di vigilanza collaborativa in materia di anticorruzione e trasparenza finalizzato ad offrire a Sogin un supporto nell'elaborazione e nel rafforzamento delle sue strategie di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- il Parlamento, che Sogin informa, anche tramite le relazioni annuali della Corte dei conti, e a cui chiarisce le questioni rilevanti per lo sviluppo dell'azienda e delle attività ad essa affidate.

Impegni

Nei confronti della collettività nazionale, Sogin si impegna a compiere scelte gestionali ispirate al principio di responsabilità, garantendo - nel tempo - la sicurezza, la qualità, la continuità e l'economicità del servizio svolto.

Il principale impegno che Sogin assume nei confronti dell'azionista è quello di creare valore, improntando la propria gestione, a breve e a lungo termine, a politiche di buon governo, trasparenza, tutela e incremento del patrimonio.

Verso gli interlocutori istituzionali e l'Autorità di Regolazione, Sogin si impegna a svolgere i propri compiti con efficacia ed efficienza e a gestire i rapporti con lealtà, trasparenza e collaborazione.

Sogin si impegna ad assumere un comportamento di leale collaborazione, a rispettare le scadenze, a fornire informazioni complete, tempestive, chiare e veritiere sul proprio operato, mettendo a disposizione tutti i dati necessari allo svolgimento del compito regolatorio.

Sogin si impegna, inoltre, ad ottemperare alle prescrizioni e ad agevolare le funzioni ispettive.



Aspettative

Sogin si aspetta che tali interlocutori cooperino al *decommissioning*, alla gestione dei rifiuti radioattivi e alla realizzazione e gestione del Parco Tecnologico e del Deposito Nazionale in sicurezza, nei tempi previsti e in maniera efficiente.

3.3 COMUNITÀ ED ENTI LOCALI

Per comunità ed enti locali si intendono le singole comunità e le istituzioni del territorio su cui insistono le Centrali e gli Impianti Nucleari e dove saranno realizzati il Deposito Nazionale e il Parco Tecnologico e, più in generale, dove Sogin opera.

Impegni

Sogin è consapevole dell'impatto che le sue attività possono avere sul benessere generale dei territori in cui opera; pertanto, ascolta direttamente il punto di vista e le esigenze espresse dalle istituzioni locali.

Per evitare conflitti tra le esigenze connesse agli obiettivi del *decommissioning* e le esigenze espresse dai rappresentanti istituzionali delle comunità locali, Sogin ritiene indispensabile il dialogo preventivo con gli enti locali per la ricerca di soluzioni condivise, che tengano conto delle caratteristiche del territorio, delle esigenze di sicurezza nonché degli interessi più generali della collettività.

Sogin, nella realizzazione del proprio operato, presta attenzione all'ambiente, al paesaggio e agli interessi delle comunità locali, limitandone il più possibile l'impatto sul territorio.

Sogin considera parte integrante della propria attività la messa in atto di politiche a sostegno di iniziative di carattere sociale, umanitario e culturale, quale segno tangibile di partecipazione alla crescita delle comunità in cui opera.

Sogin si impegna a garantire un flusso informativo costante circa lo stato degli impianti, delle tecnologie presenti nei siti, delle attività che in essi si svolgono e di ogni altra tematica che le amministrazioni e comunità locali ritengano rilevante.



Aspettative

Sogin si aspetta che tali interlocutori adottino comportamenti coerenti con le decisioni condivise.

3.4 REGOLE DI COMPORTAMENTO VERSO LA COLLETTIVITÀ NAZIONALE E LE COMUNITÀ LOCALI

I rapporti con le istituzioni centrali, le autorità e le amministrazioni locali sono gestiti da Sogin in maniera tale da non compromettere la fiducia delle comunità nazionali e locali verso i propri rappresentanti. Sogin, pertanto, rifiuta comportamenti illeciti, pratiche di corruzione o concussione, favori illegittimi o comportamenti collusivi in genere.

Sogin, inoltre, fonda i propri rapporti con le istituzioni, le autorità e le amministrazioni pubbliche tutelando la propria integrità e la propria reputazione, rispettando i principi del Codice Etico, dei protocolli e delle procedure interne, oltre che delle leggi e delle normative di riferimento.

In particolare, è vietato:

- ricevere o accettare la promessa, promettere, offrire o effettuare direttamente o indirettamente elargizioni in denaro, omaggi, regali, vantaggi o utilità di qualsiasi natura che eccedano il valore complessivo di euro 150 e quanto previsto dalle procedure dell'azienda o le normali forme di cortesia o, comunque, diretti ad acquisire trattamenti di favore, influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio a Sogin, con particolare riferimento ai rappresentanti e ai funzionari della Pubblica Amministrazione per favorire gli interessi della Società;
- effettuare prestazioni o riconoscere compensi in favore di consulenti esterni che non siano giustificati dal tipo di incarico affidato;
- presentare dichiarazioni non veritiere per conseguire contributi o finanziamenti non dovuti;
- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati;
- alterare il funzionamento di sistemi informatici e telematici o manipolare i dati in essi contenuti.



Per garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con le istituzioni, le autorità e le amministrazioni locali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato da Sogin.

Il personale aziendale che, nell'ambito delle sue funzioni, intrattenga rapporti con le pubbliche istituzioni e le Autorità, ha la responsabilità di verificare, nell'interesse della Società, in via preventiva e con la dovuta diligenza, che quanto dichiarato e/o attestato sia veritiero e corretto.

Tutti coloro che instaurano rapporti o relazioni con Sogin devono assumere un comportamento che non costringa i dipendenti, gli amministratori, gli organi societari o qualsiasi altra persona operante per Sogin a violare la normativa vigente, le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali e il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi sopra richiamati.

Il personale della Società deve immediatamente riferire al superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza ogni azione volta ad eludere i predetti divieti, della quale venga a conoscenza.

3.5 DIPENDENTI

Sogin considera la collaborazione dei propri dipendenti un fattore indispensabile ai fini della realizzazione della missione.

Coerentemente, valorizza le proprie risorse umane, investe nella formazione, favorisce la partecipazione attiva al lavoro, riconosce e premia le capacità e il merito individuale, garantendo pari opportunità e respingendo ogni forma di discriminazione.

Impegni

Sogin effettua la ricerca e la selezione del personale secondo criteri di oggettività, trasparenza, garanzia di pari opportunità e nel rispetto della privacy e di tutte le forme di diversità dei candidati.

Sogin non tollera alcuna forma di rapporto di lavoro in contrasto con le norme di legge e con le norme del contratto collettivo di categoria.



All'atto della costituzione del rapporto di lavoro, ciascun dipendente riceve accurate informazioni sulle mansioni o la funzione da svolgere, sulle norme che regolano il proprio rapporto di lavoro, sulle norme e procedure di prevenzione relative alla sicurezza e salute sul luogo di lavoro, sulle politiche aziendali e sulle norme del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico.

L'amministrazione del personale è condotta con accuratezza, riservatezza dei dati personali e tempestività degli adempimenti.

Nella gestione del personale, Sogin si impegna a tutelare la dignità, la salute, l'integrità, la libertà, la reputazione di ciascuno e il diritto di non essere arbitrariamente discriminati.

Il sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane è basato sulla valutazione della professionalità e delle competenze dimostrate dai dipendenti (per es. in caso di promozione a ruoli superiori e di attribuzione di incarichi) e su considerazioni di merito (per es. nell'assegnazione di premi ed incentivi), nel rispetto delle peculiarità individuali ed attenendo, a parità di meriti e competenze, l'equità di genere nell'accesso a percorsi di crescita e sviluppo.

Sogin remunera i propri dipendenti sulla base del ruolo ricoperto, della loro professionalità e dei risultati conseguiti. La definizione e l'aggiornamento della retribuzione, in osservanza delle norme di legge e contrattuali vigenti, si determina attraverso metodologie e strumenti chiari ed equi.

Sogin mette a disposizione adeguati strumenti di sviluppo e considera la formazione uno stimolo all'apprendimento continuo di competenze tecniche e gestionali che possano accrescere il valore professionale ed il potenziale di innovazione, nel rispetto delle attitudini personali, dei contesti e di tutte le professionalità presenti.

I responsabili richiedono ai propri dipendenti prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Assecondano, fatte salve le esigenze produttive, la partecipazione del personale alle iniziative di formazione e la fruizione dei periodi di ferie. Evitano il ricorso a prestazioni fuori dall'orario normale di lavoro come usuale modalità di organizzazione lavorativa. Stimolano e ascoltano i punti di vista dei collaboratori rispetto ai programmi di lavoro e agli obiettivi della Direzione. Non abusano della posizione gerarchica per pretendere favori personali.



Contestano l'eventuale mancata osservanza delle disposizioni aziendali nel rispetto della dignità individuale, dell'equità di trattamento del personale e della normativa vigente.

Compatibilmente con l'efficienza generale, Sogin favorisce le forme di flessibilità dell'organizzazione del lavoro, anche al fine di agevolare la gestione dello stato di genitorialità e dei carichi di cura e assistenza familiare.

Sogin adotta le opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione, assunzione e gestione del personale.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, sono esclusi i rapporti di dipendenza gerarchica tra dipendenti legati da vincoli di parentela.

Vengono adottate restrizioni in merito all'assunzione di dipendenti di società esterne che effettuano la revisione contabile obbligatoria.

Aspettative

Sogin si aspetta che i propri dipendenti collaborino attivamente al conseguimento degli obiettivi aziendali con lealtà, correttezza, diligenza, professionalità, rispetto delle regole, della gerarchia e delle politiche aziendali, adottando comportamenti conformi alle mansioni attribuite, alle deleghe conferite, a quanto stabilito dal Codice Etico e dettagliato, in particolare, nel successivo capitolo 4.

3.6 COLLABORATORI ESTERNI

Impegni

Ciascun dipendente Sogin è tenuto, nei confronti dei collaboratori esterni e in relazione alle proprie mansioni, a:

- operare nell'ambito delle leggi e delle normative vigenti;
- valutare attentamente l'opportunità di avvalersi di collaboratori esterni;
- osservare le procedure e le prassi interne per la selezione e gestione dei rapporti con i collaboratori esterni;



- selezionare solo controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazionale;
- stipulare contratti come previsto dal precedente art. 2.7 e applicare le condizioni contrattualmente previste; in particolare, il compenso deve essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata dal contratto e i pagamenti non possono essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i collaboratori esterni;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento del collaboratore esterno che appaia contrario alle previsioni di questo Codice.

Aspettative

Sogin richiede ai collaboratori esterni di attenersi al presente Codice Etico e include nei contratti l'obbligazione espressa di attenervisi.

Sogin si aspetta che i propri collaboratori esterni agiscano nel rispetto della legge e con lealtà, correttezza, diligenza, professionalità e riservatezza e che rispettino le clausole dei contratti sottoscritti e i principi del contratto equo di cui al precedente paragrafo 2.7.

I collaboratori esterni devono assumere un comportamento che non costringa i dipendenti, gli amministratori, gli organi societari o qualsiasi altra persona operante per Sogin a violare la normativa vigente, le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali e il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi sopra richiamati.

Sogin si aspetta di ottenere dal collaboratore esterno l'assicurazione di un costante soddisfacimento del più conveniente rapporto tra livello di prestazione, qualità, costi e tempi.

3.7 APPALTATORI E FORNITORI

Il rapporto di Sogin con i fornitori si basa principalmente sulla trasparenza, correttezza, reciproca convenienza, economicità ed uniformità di trattamento.



Impegni

A tutti i dipendenti e, in particolar modo, a chi è direttamente coinvolto nei processi di acquisto e nella gestione dei contratti, è fatto obbligo di:

- operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti;
- osservare le procedure e le prassi interne per la qualificazione, selezione e gestione degli operatori economici;
- selezionare gli operatori economici che possiedano le migliori caratteristiche in termini di qualità, innovazione, costo, servizio, continuità ed etica;
- non discriminare gli operatori economici, consentendo, a tutti coloro che hanno i requisiti, di competere per l'assegnazione dei contratti sulla base di criteri oggettivi, dichiarati, trasparenti e documentabili;
- stipulare contratti come previsto dal precedente art. 2.7 e rispettare i patti e gli impegni contrattuali, inclusi i termini di pagamento;
- rispettare e far rispettare all'operatore economico le norme in tema di salute e sicurezza sul lavoro e di protezione dalle radiazioni ionizzanti,
- rispettare e far rispettare all'operatore economico le norme in tema di trattamento retributivo, contributivo ed assicurativo dei lavoratori;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento dell'operatore economico che appaia contrario a questo Codice.

All'interno dei singoli contratti sono previste specifiche clausole che rappresentano l'adozione da parte di Sogin del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.lgs. 231/2011 e del Codice Etico.

Aspettative

Sogin si aspetta che gli operatori economici agiscano nel rispetto delle leggi - con particolare riferimento alle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro e in tema di protezione da



radiazioni ionizzanti - con lealtà, correttezza, diligenza, professionalità e riservatezza e che rispettino gli impegni contrattualmente assunti.

Gli operatori economici devono assumere un comportamento che non costringa i dipendenti, gli amministratori, gli organi societari o qualsiasi altra persona operante per Sogin a violare la normativa vigente, le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali e il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi sopra richiamati.

3.8 PARTNER

Per realizzare e sostenere la sua missione, Sogin sviluppa rapporti commerciali e/o di collaborazione con altri soggetti (attività di consulenza, assistenza e servizi nei settori nucleare, ambientale ed energetico), anche sui mercati internazionali.

Impegni

Sogin assume un comportamento corretto e leale nei confronti dei propri business partner.

In conformità ai principi generali statuiti nel presente Codice Etico, Sogin:

- instaura rapporti commerciali e/o di collaborazione solo con soggetti che godano di una reputazione rispettabile, che siano impegnati in attività lecite e che si ispirino a principi etici analoghi ai propri;
- assicura la trasparenza degli accordi ed evita la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla legge;
- mantiene con i partner rapporti collaborativi, trasparenti e fondati sulla fiducia, caratterizzati anche dallo scambio reciproco di informazioni riservate e di visite da parte del personale, favorisce lo svolgimento congiunto di attività di comune interesse;

I dipendenti Sogin segnalano, tempestivamente, al superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento del partner che appaia contrario a questo Codice.



Aspettative

Sogin richiede ai propri partner di attenersi al presente Codice Etico e agire nel rispetto della legge e degli impegni contrattualmente assunti, con lealtà, correttezza, diligenza, professionalità e riservatezza.

I partner sono tenuti ad assumere un comportamento che non costringa i dipendenti, gli amministratori, gli organi societari o qualsiasi altra persona operante per Sogin a violare la vigente normativa, le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali e il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi sopra richiamati.

3.9 AZIONISTA

Nei confronti dell'azionista, Sogin assume il principale impegno di creare valore, improntando la propria gestione a politiche di buon governo, trasparenza, tutela e incremento del patrimonio.

Individua nella fiducia il fondamento del rapporto con l'azionista, impegnandosi ad implementarla attraverso un ascolto costante e un'informazione accurata e tempestiva. Assicura ad esso la disponibilità, con ragionevole anticipo e secondo il proprio Statuto, dei documenti sociali.

Sogin si impegna, altresì, a svolgere le proprie attività secondo gli indirizzi strategici e operativi impartiti dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, raggiungendo gli obiettivi programmati al minor costo possibile.

3.10 CLIENTI

Impegni

Nell'ambito delle attività commerciali svolte nei confronti dei terzi, Sogin assume un comportamento improntato al rispetto per il cliente, all'attenzione per le sue esigenze, all'eccellenza, qualità e professionalità del servizio svolto.

Nell'ambito dei rapporti con i clienti, ai dipendenti Sogin è fatto obbligo di:



- operare nel rispetto delle leggi e normative vigenti;
- applicare le procedure e le prassi interne per la gestione dei rapporti con i clienti, con l'obiettivo di sviluppare e mantenere con essi favorevoli e durature relazioni;
- gestire il rapporto in maniera non discriminatoria e non sfruttare indebitamente posizioni di forza a loro svantaggio;
- rispettare sempre gli impegni e gli obblighi assunti;
- adottare un comportamento caratterizzato da efficienza, collaborazione e cortesia;
- fornire informazioni accurate, complete e veritiere;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altra natura;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore gerarchico o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi comportamento del cliente che appaia contrario a questo Codice.

Aspettative

Sogin si aspetta che i propri clienti si attengano al presente Codice Etico e agiscano nel rispetto della legge e degli impegni contrattualmente assunti, con lealtà, correttezza, diligenza, professionalità e riservatezza.

I clienti sono tenuti ad assumere un comportamento che non costringa i dipendenti, gli amministratori, gli organi societari o qualsiasi altra persona operante per Sogin a violare la normativa vigente, le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali e il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi sopra richiamati.

3.11 MEDIA

Impegni

Verso i Mass Media, Sogin intrattiene un flusso di informazioni tempestivo, attendibile e trasparente, con la salvaguardia delle informazioni sensibili e di natura classificata, nonché i segreti industriali.



Sogin evita qualsiasi strumentalizzazione, manipolazione o distorsione delle notizie a beneficio dell'azienda. Evita, altresì, ogni forma di pressione per l'acquisizione di atteggiamenti di indebito favore da parte della stampa.

Tutti i comunicati stampa e altri documenti di interesse generale sono disponibili sul sito web di Sogin (www.sogin.it).

Il sito istituzionale di Sogin offre, inoltre, l'accesso ad una sezione dedicata agli organi d'informazione, nella quale è possibile prendere visione dell'archivio delle rassegne stampa quotidiane, oltre che di quella relativa al giorno corrente.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti di Sogin con gli organi di informazione devono essere tenuti con il coordinamento esclusivo della struttura preposta.

Aspettative

Sogin si aspetta che gli organi di informazione agiscano nel rispetto della legge e con lealtà, correttezza, diligenza e professionalità. Nessun rappresentante degli organi di informazione deve assumere un comportamento che costringa i dipendenti, gli amministratori, gli organi societari o qualsiasi altra persona operante per Sogin a violare la normativa vigente, le procedure, i sistemi di controllo, le regole comportamentali e il Codice Etico e/o a tenere comportamenti non conformi ai principi sopra richiamati.

3.12 COMUNITÀ SCIENTIFICA

Impegni

Sogin ritiene fondamentale sviluppare e curare rapporti con la comunità scientifica, sia nazionale che internazionale. Partecipa ai tavoli e ai gruppi di lavoro organizzati dalle principali organizzazioni internazionali di settore tra i quali (IAEA, OECD-NEA, EURATOM e FORATOM) e promuove rapporti di collaborazione con le principali Università italiane.



Aspettative

Il consolidamento di questi rapporti sostiene il know how di Sogin e lo sviluppo delle proprie competenze.

4 RESPONSABILITÀ E DOVERI

4.1 RESPONSABILITÀ DEL VERTICE AZIENDALE

Il vertice aziendale fissa gli obiettivi, propone e realizza i progetti, le azioni e gli investimenti, nel rispetto della legge e dei principi del Codice Etico e si impegna:

- a realizzare gli indirizzi strategici e operativi formulati alla Società dal Ministero di riferimento;
- ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, finanziari, gestionali e tecnologici dell'azienda;
- ad accrescere il benessere di lungo termine per la collettività;
- a contenere l'onere economico per la collettività.

Il vertice, inoltre, consapevole dell'abilitante importanza di avvalersi di risorse umane motivate e professionalmente preparate, si impegna ad organizzare l'azienda, promuovendo condizioni e ambienti di lavoro che tutelino la sicurezza, la salute, l'integrità psico-fisica e l'inclusione delle persone.

Basa lo sviluppo professionale e la gestione delle risorse umane sul principio delle pari opportunità, del riconoscimento dei risultati raggiunti, delle potenzialità professionali e delle competenze espresse da ognuno e prevede adeguati strumenti di formazione e di crescita professionale. Il vertice aziendale impronta le decisioni e i comportamenti assunti verso i dipendenti alla rigorosa osservanza delle normative e dei contratti collettivi, al rispetto delle rappresentanze sindacali liberamente elette e ad uno spirito costruttivo nelle relazioni industriali.



4.2 RESPONSABILITÀ DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DI STRUTTURA

I dirigenti e i responsabili di struttura devono svolgere il proprio lavoro e assumersi le responsabilità correlate al ruolo ricoperto nel rispetto della legge e dei principi del Codice Etico e, nel realizzare gli obiettivi aziendali, osservano quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

I dirigenti e i responsabili di struttura devono porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere in maniera inclusiva la professionalità dei propri collaboratori. Essi, in conformità agli impegni di cui al paragrafo 3.5:

- richiedono prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro;
- creano le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle relative potenzialità, attenzionando la valorizzazione delle diversità, garantendo equità di genere ed aiutando ogni individuo a sviluppare il proprio potenziale;
- favoriscono il coinvolgimento dei collaboratori nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali;
- assecondano, fatte salve le esigenze produttive, la partecipazione del personale alle iniziative di formazione e la fruizione dei periodi di ferie;
- evitano il ricorso a prestazioni fuori dall'orario normale di lavoro come usuale modalità di organizzazione lavorativa;
- esercitano la relazione gerarchica con equità e correttezza, evitando ogni abuso lesivo della dignità e autonomia del collaboratore; in merito, costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del Codice Etico;
- contestano l'eventuale mancata osservanza delle disposizioni aziendali nel rispetto della dignità individuale, dell'equità di trattamento del personale e della normativa vigente.



In ragione del ruolo ricoperto in azienda, i dirigenti e i responsabili di struttura sono tenuti ad assicurare il rigoroso rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e della legalità, da parte propria e dei collaboratori.

Il Dirigente deve realizzare i compiti affidatigli con la diligenza del *pater familias*, utilizzando la propria professionalità ed esperienza e le sue azioni devono essere improntate al rispetto dell'obbligo di fedeltà e riservatezza.

Il Dirigente deve svolgere le proprie attività assicurando il pieno rispetto:

- dei principi di onestà ed integrità morale diffondendo, attraverso l'esempio e la correttezza dei suoi comportamenti;
- dei principi etici di buona amministrazione;
- delle procedure;
- dei ruoli a ciascuno affidati;
- delle norme di buona educazione;
- delle diversità delle persone e la piena inclusione di esse.

4.3 RESPONSABILITÀ DEI DIPENDENTI

I dipendenti devono svolgere diligentemente e con accuratezza le mansioni affidate, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi aziendali, nel rispetto della legge e dei principi del Codice Etico, degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, della gerarchia e delle politiche aziendali. Essi:

- si impegnano a dare il meglio delle proprie competenze professionali;
- assicurano le prestazioni richieste;
- evitano il conflitto di interessi;
- mantengono un atteggiamento collaborativo;
- partecipano attivamente a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali con spirito di collaborazione e indipendenza di giudizio, concorrendo all'attuazione delle attività stabilite;



- partecipano attivamente alle iniziative formative e di aggiornamento promosse dall'azienda, ne condividono e ne applicano i contenuti appresi.
- concorrono a creare un ambiente di lavoro sereno e privo di ostilità e pregiudizi.

4.4 DOVERE PER LA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

In conformità al principio generale di sicurezza di cui al paragrafo 2.1, ciascuno è tenuto a collaborare affinché i luoghi di lavoro siano salubri, sicuri e decorosi.

L'attenzione di tutti, l'osservanza delle norme in materia di sicurezza e il rispetto delle misure preventive contribuiscono a rendere efficace la tutela della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro.

In particolare:

- le Direzioni aziendali competenti provvedono alla valutazione di tutti i rischi, alla programmazione e all'adozione delle più adeguate e aggiornate misure di protezione, all'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, alla loro massima mitigazione. Stabiliscono procedure, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare, coerenti e comprensibili a tutti i livelli. Favoriscono la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure di prevenzione con adeguate iniziative di formazione e la massima accessibilità alla documentazione;
- i responsabili delle attività vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate. Si adoperano perché non si verifichino cadute di attenzione nelle attività rischiose. Recepiscono le segnalazioni dei collaboratori per il miglioramento della sicurezza e la salvaguardia della salute; in nessun caso l'osservanza delle misure di sicurezza e la loro adozione viene subordinata all'interesse per la realizzazione del lavoro, al rispetto dei tempi e alla contrazione dei costi;
- i dipendenti seguono con scrupolo le disposizioni in materia di sicurezza che li riguardano, sensibilizzano i colleghi a fare altrettanto, segnalando ai responsabili eventuali lacune e ambiti di miglioramento.



4.5 DOVERE DI IMPARZIALITÀ

L'equità è il principio alla base del comportamento imparziale e rappresenta la capacità di mantenere un bilanciamento costante tra interessi particolari e interessi generali, interessi del singolo e interessi dell'azienda, interesse dell'azionista e interesse di ogni altro *stakeholder*.

L'imparzialità caratterizza i rapporti di Sogin con ciascuno *stakeholder*. In particolare, il dovere di imparzialità permea, innanzitutto, il trattamento delle persone, delle quali è necessario considerare, equamente, le capacità e i meriti, oltre che i doveri, e in relazione alle quali è vietata ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori. L'imparzialità caratterizza, altresì, il rapporto con la collettività, nell'ambito del quale è perseguito il temperamento delle esigenze dei territori su cui insistono le Centrali e gli Impianti di Sogin e sui quali saranno realizzati il Deposito Nazionale e il Parco Tecnologico e la missione di Sogin.

4.6 DOVERE DI NON CONFLITTO DI INTERESSI

Il conflitto tra l'interesse personale e quello dell'azienda si configura quando il perseguimento di un vantaggio, immediato o differito, per sé stessi, per i propri familiari o per i propri conoscenti condiziona la capacità di operare nel totale interesse della Società.

A titolo meramente esemplificativo, sono suscettibili di determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione apicale (amministratore, consigliere, responsabile di struttura) e avere interessi economici con fornitori, appaltatori o clienti;
- curare il processo di acquisti di Sogin e svolgere attività lavorativa, anche tramite familiari o conoscenti, presso appaltatori o fornitori;
- approfittare personalmente o tramite familiari e conoscenti di opportunità di affari delle quali si è a conoscenza in quanto rappresentanti di Sogin;



- accettare denaro, regali o favori da parte di persone o aziende che intendono entrare in rapporti di affari con Sogin;
- assumere, promuovere o essere superiore diretto di un familiare o di una persona con cui si abbia una relazione personale stretta.

Sogin si è dotata di uno specifico regolamento interno per la gestione delle situazioni di conflitto di interessi.

I dipendenti Sogin devono operare in modo da evitare ogni situazione di conflitto di interessi e devono astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale a quello della Società ovvero che possa interferire con la capacità di assumere decisioni nell'interesse esclusivo della Società.

Al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, Sogin, fin dal momento dell'assegnazione di un incarico o di avvio del rapporto di lavoro, di collaborazione o di fornitura, richiede agli amministratori, ai collaboratori, dipendenti e fornitori la sottoscrizione della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di insussistenza di situazioni di conflitto d'interesse.

Chiunque si accorga o abbia motivo di ritenere di essere coinvolto in un conflitto di interessi - o non si senta libero nelle sue decisioni e nello svolgimento della propria attività a causa di influenze esterne - deve segnalarlo al proprio responsabile o alla struttura individuata dal regolamento interno di cui sopra, affinché la situazione venga chiarita e vengano date indicazioni sulla condotta da seguire.

Al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, occorre osservare le seguenti regole generali:

- non è possibile ricevere regali o la promessa di regali che superino il modico valore delle normali pratiche commerciali o di cortesia, fissato per Sogin in € 150. Qualora si ricevano regali oltre i suddetti limiti è necessario darne immediata comunicazione al proprio superiore gerarchico e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (a seguire, anche RPCT) i quali stabiliranno caso per caso l'impiego più opportuno;
- il divieto di ricevere regali o la promessa di regali che superino il modico valore di € 150 si applica anche nei Paesi dove offrire doni di valore a partner commerciali è una consuetudine;



- gli omaggi verso l'esterno devono essere rivolti esclusivamente a promuovere l'immagine dell'azienda. Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere anche solo interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o, comunque, rivolta ad acquisire trattamenti di favore o ad assicurarsi un qualunque vantaggio. In ogni caso questo tipo di spese deve sempre essere autorizzato dal responsabile della posizione definita dalle procedure aziendali e documentato in modo adeguato;
- devono essere segnalati i casi di familiari di primo grado dipendenti di fornitori, clienti o autorità di settore quando la loro attività o funzione possa avere un riflesso su Sogin.

4.7 DOVERE DI RISERVATEZZA

Nel novero dei beni aziendali assumono particolare rilevanza le informazioni concernenti l'attività di Sogin. Pertanto, garantire l'integrità dei beni aziendali significa anche non divulgare all'esterno informazioni sensibili e confidenziali su Sogin o in possesso di Sogin.

Si considerano informazioni confidenziali e sensibili quelle oggetto di specifiche normative o regolamentazioni, quelle contrattualmente segretate e, più in generale, tutte le notizie non di pubblico dominio apprese nello svolgimento di attività lavorative o, comunque, in occasione di esse, la cui diffusione ed utilizzazione possa provocare un pericolo o un danno all'azienda e/o un indebito guadagno del destinatario. Non si deve fare uso di informazioni riservate aziendali per ottenere indebiti vantaggi all'interno dell'azienda o da parte delle autorità pubbliche.

Le Direzioni aziendali competenti definiscono adeguate procedure per garantire l'integrità delle informazioni, la loro riservatezza e la eventuale diffusione controllata, che deve seguire canali specifici e autorizzati.

La violazione del dovere di riservatezza inficia gravemente il rapporto fiduciario con l'azienda e può determinare l'applicazione di sanzioni disciplinari o contrattuali.



Sogin garantisce che le informazioni e i dati acquisiti e gestiti dal personale e/o dai collaboratori nell'esercizio della propria attività lavorativa vengano utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa a tutela della privacy.

Sogin si impegna, infine, a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori, evitando ogni uso improprio delle suddette informazioni.

4.8 DOVERE DI SALVAGUARDIA DEL PATRIMONIO AZIENDALE E NON USO PERSONALE

Sogin richiede a tutti i dipendenti un comportamento leale, diligente e rispettoso del contratto di lavoro e delle disposizioni aziendali. Osservare un comportamento corretto e leale nei confronti dell'azienda implica anche l'impegno a garantire l'integrità dei beni aziendali.

A ciascun dipendente e a tutti coloro che hanno accesso alle strutture Sogin è richiesto di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

Ciascun dipendente deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni affidatigli;
- evitare di utilizzare impropriamente i beni aziendali ovvero in modo tale da causarne il danneggiamento o la riduzione di efficienza o in contrasto con l'interesse dell'azienda;
- mettere in atto le misure più opportune per prevenire i furti;
- chiedere preventivamente l'autorizzazione nel caso di eventuale utilizzo del bene fuori dall'ambito aziendale;
- chiedere il rimborso delle spese sostenute solo se considerate ragionevoli, comprovate da ricevuta e autorizzate, previa presentazione di una specifica nota;
- informare tempestivamente il proprio responsabile o la struttura preposta alla security di eventuali lacune del sistema di sicurezza, di minacce o eventi potenzialmente dannosi per Sogin.



Ciascun dipendente è, altresì, responsabile delle applicazioni informatiche, assunte ormai al ruolo di indispensabile strumento di lavoro e, pertanto:

- osserva, scrupolosamente, le procedure di sicurezza aziendali poste a salvaguardia della funzionalità e della sicurezza dei sistemi informatici;
- non invia messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non ricorre a linguaggio di basso livello, non esprime commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non naviga su siti internet con contenuti indecorosi o offensivi;
- non utilizza le dotazioni informatiche per scopi illegali;
- evita lo spamming o "catene di Sant'Antonio" idonei a generare un traffico di dati/informazioni/processi all'interno della rete telematica aziendale tali da ridurre sensibilmente l'efficienza;
- non carica sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati ed evita di fare copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o per terzi.

4.9 DOVERE DI ACCURATEZZA CONTABILE

In conformità alle norme di legge vigenti in materia, Sogin si adopera per garantire la veridicità e la correttezza di qualunque documento giuridicamente rilevante nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari relativi alla Società.

Sogin è dotata di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire i rischi di natura finanziaria e operativa, nonché le frodi. Le rilevazioni contabili e i documenti da cui esse derivano sono basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili, riflettono la natura dell'operazione cui fanno riferimento e sono corredati della relativa documentazione di supporto per consentire analisi e verifiche obiettive.



Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di documenti analoghi sono tenuti ad assicurare la massima collaborazione, la completezza e la chiarezza delle informazioni fornite, l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

È fatto assoluto divieto di manipolare scritture contabili, falsificare e omettere documenti e informazioni di natura economico-finanziaria e patrimoniale sia a uso interno che esterno.

Chiunque venga a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze dell'informativa e della documentazione di supporto è tenuto a segnalare le anomalie al responsabile gerarchico o all'Organismo di Vigilanza.

4.10 DOVERE NEI RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI

Sogin non finanzia partiti politici, loro rappresentanti o candidati e non effettua sponsorizzazioni di eventi che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica.

Si astiene, inoltre, da qualsiasi pressione, indiretta o indiretta, a esponenti politici.

Sogin non eroga contributi a organizzazioni con le quali possa sorgere un conflitto di interessi (p.es. sindacati, associazioni ambientaliste o a tutela dei consumatori). Tuttavia, Sogin coopera, anche finanziariamente, con tali organizzazioni su specifici progetti alle seguenti condizioni:

- la finalità deve essere riconducibile alla missione di Sogin;
- la destinazione delle risorse deve essere chiara e documentabile;
- il progetto deve essere autorizzato da parte delle strutture preposte alla gestione dei rapporti con queste organizzazioni.

Sogin riconosce il ruolo delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative ed è sempre disponibile al confronto sulle principali tematiche di reciproco interesse.



4.11 DOVERE NELL'EROGAZIONE DI CONTRIBUTI E SPONSORIZZAZIONI

Le attività di sponsorizzazione e le liberalità, concernenti i temi del sociale, dell'ambiente dello sport e dell'arte, sia sul piano locale che nazionale e internazionale, devono essere riconducibili all'attività di Sogin e rispettare le policy aziendali in materia.

5 NORME DI ATTUAZIONE

5.1 ATTUAZIONE E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

L'Organismo di Vigilanza vigila in modo sistematico sull'efficacia, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, del Codice Etico e delle regole di comportamento con relativi protocolli di controllo aziendali ivi delineati.

L'Organismo di Vigilanza dispone di autonomi poteri di iniziativa, di controllo e di spesa e ad esso non competono, né possono essere attribuiti, poteri di intervento gestionale, organizzativo o disciplinare in azienda.

5.2 SEGNALAZIONI

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni all'azienda, sono tenuti a segnalare per iscritto eventuali comportamenti non coerenti con quanto indicato nel MOGC e nel Codice Etico.

Sogin si impegna a prevenire e contrastare comportamenti illeciti o contrari a principi e regole della propria regolamentazione aziendale attraverso l'attivazione e l'invito all'utilizzo consapevole dei propri canali di segnalazione interna.

Sogin è fermamente convinta che, anche, attraverso un chiaro sistema di segnalazioni, si possono tempestivamente identificare e affrontare criticità e rischi, avvalendosi di adeguate misure di contrasto e prevenzione, garantendo al contempo la riservatezza dei segnalanti e degli altri soggetti



protetti, con azioni improntate alla tutela dal rischio di ritorsione, fatti salvi gli specifici obblighi di legge.

Anche in conformità alle indicazioni ricevute direttamente da ANAC nell'ambito del "Protocollo di azione e vigilanza collaborativa", siglato tra Sogin e la medesima Autorità, Sogin ha istituito un sistema di segnalazioni interno con una doppia articolazione, che lascia al segnalante la possibilità di scegliere se procedere ad:

- una "segnalazione ordinaria" indirizzata al solo Organismo di Vigilanza e scevra dalle tutele proprie del whistleblowing;
- una "segnalazione whistleblowing" indirizzata al canale interno dedicato, la cui gestione è affidata al RPCT.

Per le modalità di invio delle segnalazioni e per ogni ulteriore aspetto di dettaglio si rinvia alle rispettive procedure e al Capitolo IV della Parte Generale del MOGC.

5.3 SISTEMA DISCIPLINARE

Eventuali violazioni rendono applicabili provvedimenti da parte della Società, modulati in relazione alla gravità e nei limiti del quadro normativo in vigore.

Relativamente ai dipendenti - inclusi i dirigenti e i lavoratori part-time -, ai lavoratori a progetto e ai collaboratori rientranti nella c.d. parasubordinazione, l'inosservanza del presente Codice Etico può determinare procedimenti disciplinari e sanzionatori e nei casi giudicati più gravi, può comportare la risoluzione del contratto di lavoro ovvero l'interruzione del rapporto stesso, qualora ci si riferisca ad un soggetto terzo.

In caso di violazione da parte degli Amministratori e dei Sindaci, le misure ritenute più idonee, tra cui la sospensione o la revoca della carica, saranno adottate dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli azionisti.

Nell'ipotesi di violazioni poste in essere da controparti contrattuali, Sogin è legittimata a prendere i provvedimenti più opportuni tra quelli previsti nelle relative clausole contrattuali, fino a precludere



eventuali altre occasioni di collaborazione, nonché - laddove ve ne siano i presupposti – a proporre un’azione di risarcimento dei danni subiti.

Le sanzioni sono adottate dagli organi e dai responsabili delle strutture aziendali competenti, in virtù dei poteri a loro riconosciuti dalla legge e dallo statuto sociale ovvero a loro conferiti con delibera dell’organo amministrativo o con procura.

5.4 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL CODICE ETICO

Sogin si impegna a dare la più ampia diffusione del Codice Etico portandolo a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni affinché siano a conoscenza dei comportamenti vietati, consigliati e prescritti.

Queste attività di comunicazione si sostanziano nella pubblicazione del Codice Etico in formato elettronico sul sito aziendale e nella distribuzione del Codice a tutti i componenti degli organi sociali e a tutto il personale.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico in Sogin, la competente struttura aziendale predispone e realizza attività formative periodiche, intese a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche.

I percorsi formativi sono differenziati secondo il ruolo e le responsabilità dei fruitori e sono oggetto di un apposito programma formativo per i neoassunti.

5.5 DISPOSIZIONI FINALI

Il Consiglio di Amministrazione della Società approva il Codice Etico, nonché ogni variazione/integrazione ad esso apportata.

Il Consiglio di Amministrazione, anche attraverso l’attivazione di gruppi di lavoro, cura l’aggiornamento e l’eventuale revisione del Codice Etico, valutando le proposte di modifica/integrazione provenienti dall’Organismo di Vigilanza.