

CODICE ETICO

SOMMARIO

SEZIONE I.....	3
PRINCIPI GENERALI	3
1. Premessa	3
2. Rapporti tra Codice Etico e Modello Organizzativo 231/01	4
3. Governance partecipata - CEO, RL-SA 8000 e ruoli SA 8000	5
4. Lo scopo	6
5. I destinatari.....	6
5.2 I Dipendenti.....	7
5.3 Gli Stakeholders.....	8
5.4 I terzi.....	8
5.5 Rapporti con i fornitori e catena del valore - HRDD.....	9
5.6 Molestie sul luogo di lavoro.....	10
SEZIONE II	12
I NOSTRI VALORI.....	12
1. Legalità	12
2. Integrità.....	12
2.1 Lotta alla criminalità organizzata.....	13
3. Trasparenza e concorrenza.....	13
3.1 Controllo e trasparenza contabile.....	13
3.2 Trasparenza, rendicontazione e Bilancio di Sostenibilità e Sociale.....	13
4. Confidenzialità e riservatezza	14
5. Equità	14
6. Valore delle persone	15
7. Fedeltà	15
8. Tutela del patrimonio aziendale.....	15
9. Diversità e inclusione.....	16
10. Pari opportunità e non discriminazione.....	16
11. Correttezza, lealtà e collaborazione.....	16
11.1 Rapporti con i clienti.....	17
12. Conflitto di interessi	17
13. Responsabilità nell'utilizzo delle risorse.....	19
14. Responsabilità verso la collettività	19
15. Sicurezza sul lavoro.....	19
16. Ambiente	21
17. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 21	
18. Alcool e Droga	21
19. Whistleblowing, segnalazioni e divieto di ritorsioni	22
LE NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE E DEI TERZI	23
1. Premessa	23
2. Gestione dei rapporti con il personale.....	23

	CODICE ETICO	Pag. 2 di 37
		Giugno 2026

3. Contratto.....	24
4. Retribuzione equa, puntuale e percorso verso il Living Wage.....	24
5. Orari di lavoro, straordinari e riposo	24
6. Formazione e valutazione del personale.....	25
7. Divieto di sfruttamento del lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori.....	25
8. Divieto di lavoro forzato, tratta e debt bondage	26
9. Libertà di Associazione e contrattazione collettiva	26
- riconoscere la figura del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (RL-SA 8000), eletto liberamente dai pari e distinto dall'RLS e dalle eventuali RSU/RSA, come interlocutore del Sistema di Gestione SA 8000...	27
10. Pratiche disciplinari: divieto di abusi e procedure trasparenti	27
11. Obblighi del personale.....	27
12. Corretta gestione dei beni aziendali e dei sistemi informatici.....	28
13. Clienti	28
SEZIONE III.....	29
RAPPORTI CON L'ESTERNO	29
1. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo.....	29
2. Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni.....	29
3. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche	29
4. Rapporti con il mercato	30
5. Rapporti con i mass media.....	31
SEZIONE IV	32
VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO.....	32
1. Introduzione.....	32
2. Principi generali del Codice Etico	32
3. Violazione del Codice Etico	33
4. Sanzioni connesse alla procedura di <i>Whistleblowing</i>	35
SEZIONE V	36
MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	36
1. Il Responsabile Etico.....	36
2. Diffusione del Codice Etico	36

SEZIONE I

PRINCIPI GENERALI

1. Premessa

Al fine di operare secondo principi etici diretti a improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita al rispetto delle leggi vigenti, l'Ente si è dotato di un Codice Etico volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale" – e di norme di comportamento che danno attuazione a questi principi – che lo stesso riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano e collaborano con esso, a qualunque titolo, nella conduzione dell'attività imprenditoriale e nel perseguimento dei fini aziendali.

Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dall'Ente rispetto al Modello *ex* d.lgs. n. 231/2001. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del sistema di controllo preventivo di cui al Modello e costituisce, pertanto, parte integrante ed elemento essenziale dello stesso.

Ai sensi del Codice Etico, l'Ente agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con onestà e nell'assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

Ogni Ente o soggetto giuridico, a maggior ragione uno che offra anche un servizio pubblico, deve improntare la propria attività, i rapporti interni ed esterni e il proprio comportamento sul mercato, all'osservanza della legge, alla leale concorrenza, alla buona fede e ai valori di integrità e lealtà, assicurando condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Tali elementi costituiscono il patrimonio fondamentale e irrinunciabile di un Ente, lo rendono affidabile, efficace ed efficiente.

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. aderisce inoltre allo standard internazionale SA 8000:2026 per il lavoro dignitoso, pubblicato da Social Accountability International (SAI). Tale adesione si fonda sul riconoscimento dei principi sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, dai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani (UNGP), dalle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e dalla Convenzione ONU sui diritti dell'infanzia.

Il rispetto dei diritti umani e del lavoro dignitoso costituisce per Stucchi un valore fondante, integrato nel proprio Sistema di Gestione Integrato e coerente con il Modello Organizzativo *ex* D.Lgs. 231/2001 e con la Politica integrata aziendale. In caso di difformità tra la legge applicabile e lo standard SA 8000, l'Ente applica il criterio più vantaggioso per il personale.

2. Rapporti tra Codice Etico e Modello Organizzativo 231/01

Il Codice Etico contiene i principi di comportamento e i valori etici basilari cui si ispira l'Ente nel perseguimento dei propri obiettivi; tali principi devono essere rispettati da tutti i Destinatari nonché da coloro che, a qualsiasi titolo, interagiscono con l'Ente in quanto si devono considerare elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente che contiene:

- diritti;
- doveri;
- responsabilità dell'Ente nei confronti dei "portatori di interessi" (dipendenti, fornitori, clienti, P.A., ecc.).

Il Codice Etico raccomanda, promuove o vieta determinati comportamenti ed impone sanzioni proporzionate alla gravità dell'infrazione commessa.

Il Codice Etico deve contemplare altresì i principi a salvaguardia della violazione delle norme antinfortunistiche e ambientali.

La struttura di tale documento impone dei contenuti minimi in relazione a:

Reati dolosi

1. l'Ente ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti e ha il dovere di:
 - a) far rispettare a ogni dipendente/consulente/fornitore/cliente leggi e regolamenti;
 - b) favorire la diffusione di dette leggi e regolamenti;
 - c) assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione sulle tematiche affrontate dal Codice Etico;
2. l'Ente garantisce che ogni operazione e transazione sia registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua e, in particolare:
 - a) ogni operazione deve avere una registrazione adeguata;
 - b) ogni operazione deve essere soggetta a un processo di verifica circa il sistema decisionale e autorizzativo;
 - c) ogni operazione deve essere supportata documentalmente;
3. l'Ente nei rapporti con la P.A. non consente che venga/vengano:
 - a) effettuati pagamenti illeciti e/o elargizioni di utilità, sia in Italia che all'estero;
 - b) favorite offerte di denaro o doni a dipendenti, qualsiasi sia il livello, della P.A. o dei loro parenti, salvo si tratti di doni d'uso o di modico valore;
 - c) derogati i principi dei codici di autoregolamentazione previsti dalle P.A.;
 - d) accettati oggetti, servizi, prestazioni di valore per ottenere un trattamento più favorevole indipendentemente dal rapporto intrattenuto con la P.A.;
 - e) favorite, da parte del personale dell'Ente, condotte che possano influenzare impropriamente le decisioni della P.A.;

	CODICE ETICO	Pag. 5 di 37
		Giugno 2026

- f) rappresentato, nei rapporti con la P.A., da un consulente esterno o un soggetto "terzo" quando ciò possa, anche potenzialmente, creare una situazione di "conflitto di interessi";
- g) intraprese azioni volte a esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali a vantaggio del dipendente della P.A., a titolo personale;
- h) proposta qualsivoglia iniziativa promozionale aziendale al dipendente della P.A.;
- i) sollecitate o intraprese azioni utili ad accedere a informazioni considerate dalla P.A. come riservate;
- j) venga assunto un ex dipendente della P.A.

Reati colposi

4. l'Ente deve, tramite il Codice, rendere noti i principi e criteri in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e livello provvedendo:
 - a) a eliminare e/o attenuare tutti i rischi anche quelli potenziali;
 - b) rivalutare e monitorare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
 - c) introdurre misure di attenuazione del rischio;
 - d) ridurre i rischi alla fonte;
 - e) intraprendere iniziative che abbattano sensibilmente il coefficiente di pericolo;
 - f) programmare misure opportune al miglioramento dei livelli di sicurezza con particolare attenzione alle cd. misure di protezione collettiva;
 - g) impartire istruzioni specifiche ai destinatari.

Il Codice Etico dell'Ente può altresì proporsi per cristallizzare ed eventualmente implementare:

- a) le misure intraprese dall'Ente volte a eliminare/ridurre l'impatto negativo dell'attività economica sull'ambiente;
- b) i valori della formazione e della condivisione dei principi etici tra tutti i soggetti operanti nell'impresa;
- c) il sistema disciplinare e i meccanismi sanzionatori.

3. Governance partecipata - CEO, RL-SA 8000 e ruoli SA 8000

Per assicurare l'effettiva attuazione dei principi di responsabilità sociale, accanto agli organi previsti dal Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (Organismo di Vigilanza), l'Ente istituisce e mantiene i seguenti ruoli dedicati al Sistema SA 8000:

- Rappresentante della Direzione SA 8000: nominato con atto formale dall'Amministratore Unico, è l'interfaccia con SAI e con l'Organismo di Certificazione, presiede il Comitato Etico Aziendale (CEO), garantisce risorse e attuazione del sistema, riferisce all'Amministratore Unico sull'andamento del sistema;
- Comitato Etico Aziendale (CEA): quale unico organo collegiale e paritetico di governance dei temi sociali e di parità di genere. Il CEA integra e svolge le funzioni del Social Performance Team

(SA8000:2026) e del Comitato Guida per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022) e di Comitato per la parità di genere – Comitato Guida (UNI/PdR 125:2022), in conformità ai rispettivi standard.

- Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (RL-SA 8000): lavoratore eletto liberamente dai propri pari, distinto dall'RLS e dalle eventuali RSU/RSA, membro di diritto del CEA e veicolo della voce dei lavoratori nel sistema di gestione;
- Responsabile Sistema di Gestione Integrato (R-SGI) e Responsabile ESG/Sostenibilità (R-ESG): responsabili operativi del coordinamento documentale, degli audit interni e della rendicontazione.

L'Amministratore Unico conserva la responsabilità ultima del rispetto della norma SA 8000:2026 e dell'adeguatezza del Sistema. I conflitti di interesse di chi opera nel Sistema sono identificati, dichiarati e gestiti secondo le procedure aziendali e in coerenza con il MoG 231.

4. Lo scopo

La Società, nell'ambito della propria attività statutaria, ha ritenuto di adottare, ai sensi del d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito anche: "Decreto"), il presente Codice Etico che, unitamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo, esplicita un insieme di misure preventive e disciplinari idonee a ridurre il rischio di commissione di reato all'interno dell'organizzazione aziendale e definisce i valori di riferimento della propria attività imprenditoriale, che devono guidare le scelte aziendali di tutti i Destinatari, come di seguito individuati, sia in Italia sia all'Estero.

A tal fine, all'interno di ogni rapporto contrattuale deve essere previsto specifico rimando ai contenuti del presente Codice Etico, unitamente alle previsioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, al fine di indurre le controparti contrattuali all'osservanza delle previsioni ivi contenute.

5. I destinatari

Le disposizioni del presente Codice Etico si applicano, senza alcuna eccezione, a ogni componente della Società e, quindi, agli esponenti aziendali, ai dipendenti, ai consulenti, ai collaboratori, ai clienti, ai fornitori, ai partner e a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, operano con/per l'Ente stesso (di seguito collettivamente individuati come: "Destinatari"), ivi compresi lavoratori somministrati e contrattisti operanti nei cantieri o nelle sedi dell'Azienda, lavoratori autonomi, lavoratori a domicilio e personale specializzato (sicurezza, manutenzione, pulizia), lavoratori di cooperative e subappaltatori operanti su attività affidate dell'ente, stagisti, tirocinanti, apprendisti e giovani lavoratori (15-18 anni), lavoratori migranti con o senza regolare documentazione, lavoratori in distacco e personale assunto tramite agenzie di reclutamento.

Ciascun Destinatario è chiamato ad osservare i contenuti del Codice Etico nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità e ogni violazione costituisce illecito disciplinare. Il rispetto del Codice Etico costituisce condizione del rapporto di lavoro o di collaborazione e parte integrante delle aspettative reciproche con i partner commerciali, formalizzate nel Codice di Condotta Fornitori.

Il Codice Etico, quale manifesto dei valori aziendali, prevale rispetto a qualsiasi circolare o procedura

	CODICE ETICO	Pag. 7 di 37
		Giugno 2026

introdotta, che risulti in contrasto con esso.

Ciascun Destinatario è chiamato a conoscere il contenuto del Codice Etico e, in caso di dubbi o perplessità sui contenuti e sulle previsioni, è tenuto a chiedere informazioni all'Organismo di Vigilanza per comprendere compiutamente il significato.

I Responsabili di ciascuna Area o Processo e/o le Unità produttive aziendali sono tenuti a verificare il rispetto da parte dei Destinatari delle previsioni stabilite all'interno del Codice Etico, del quale devono verificare il corretto recepimento, nonché attuare e promuovere le misure idonee ad evitarne le violazioni. Qualora questi ultimi ravvisino condotte contrastanti con i dettami del presente Codice Etico, sono tenuti a informare l'Organismo di Vigilanza.

5.1 I Dipendenti

L'Ente riconosce l'importanza e il valore dei propri dipendenti. Essi sono patrimonio fondamentale e irrinunciabile dell'azienda. L'Ente, infatti, è pienamente consapevole che solo grazie alla dedizione e alla professionalità del proprio personale è possibile raggiungere gli obiettivi perseguiti e migliorare i risultati raggiunti. A tal fine la Società si impegna a sviluppare le capacità e le competenze di ciascun collaboratore e dipendente.

L'Ente si attende che i dipendenti, a ogni livello, collaborino per mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Ogni dipendente è obbligato al pieno rispetto del presente Codice Etico ed è tenuto a porre in essere condotte che rispettino la dignità, la professionalità, la salute e la sicurezza dei propri colleghi; dovrà, inoltre, prestare attenzione all'aspetto personale e al proprio abbigliamento, sia in sede che fuori sede, affinché siano consoni e adeguati all'incarico ricoperto e agli impegni di lavoro previsti.

La selezione del personale è effettuata in base alla corrispondenza dei profili degli aspiranti rispetto alle esigenze della Società, garantendo le pari opportunità.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel pieno rispetto della legge e/o del CCNL di categoria, favorendo l'inserimento del lavoratore nell'ambiente di lavoro.

La Società pone in essere un sistema di gestione e sviluppo delle risorse umane che permette di offrire a tutti i propri collaboratori, a parità di condizioni, le medesime *chances* di miglioramento e di crescita professionale. L'Ente si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Il presupposto essenziale per l'attribuzione di incarichi di responsabilità all'interno dell'organizzazione aziendale, nonché per una crescita progressiva della professionalità e della carriera, è la valutazione delle competenze espresse e del potenziale di competenze possedute in stretta e coerente correlazione con le esigenze aziendali.

L'Ente favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. L'Ente esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di *mobbing* che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

In particolare, e a titolo meramente esemplificativo, è vietata:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

È vietata, inoltre, qualsiasi forma di violenza o molestia di natura sessuale, ovvero riferibile alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

5.2 *Gli Stakeholders*

I valori vengono condivisi con fornitori, partner commerciali e industriali affinché le relazioni siano improntate alla massima trasparenza. Nei fornitori e partner viene ricercato, oltre alla comprovata professionalità, anche l'impegno alla condivisione dei principi che governano l'Ente. Vengono promossi comportamenti e pratiche di lavoro socialmente responsabili e ci si aspetta da parte dei fornitori e partner che operino in linea con gli stessi elevati standard di tutela dei diritti umani e dell'ambiente.

Correttezza, integrità ed equità sono alla base dell'impegno profuso nei rapporti contrattuali.

5.3 *I terzi*

L'Ente si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità, idoneità e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice Etico e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del presente Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo ai destinatari del Codice di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso l'Ente;
- adottare nella selezione esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti/fruitori e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;

- osservare i principi di trasparenza e completezza di informazione nella corrispondenza con i fornitori garantendo una informazione chiara, corretta e completa sui termini contrattuali (in particolare: livelli di prestazione richiesti, tempi di pagamento, ecc.);
- non abusare della propria eventuale posizione dominante per non ottemperare ai “doveri” contrattuali previamente concordati, specialmente ove fosse necessaria una riformulazione/rinegoziazione del contratto di fornitura (ad esempio, tentando di imporre ritardi nei pagamenti o cercando di abbassare i prezzi arrecando così un danno al fornitore);
- non ricevere denaro o altra utilità o beneficio da parte di chiunque diverso dall’Ente per l’esecuzione od omissione di un atto del proprio ufficio, ovvero per l’esecuzione di un atto contrario al proprio ufficio;
- includere nei contratti la clausola di conoscenza del Codice Etico con l’espressa assunzione dell’obbligazione di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l’osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, e all’Organismo di Vigilanza, le possibili violazioni del Codice Etico.

Il compenso da corrispondere al collaboratore esterno dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata nel contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale. Il destinatario che riceva omaggi, o altra forma di beneficio, non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia, deve rifiutare detto omaggio o altra forma di beneficio e informarne per iscritto il proprio diretto superiore o l’Organismo di Vigilanza.

5.4 *Rapporti con i fornitori e catena del valore - HRDD*

Stucchi estende i propri impegni di responsabilità sociale all’intera catena del valore. Le relazioni con fornitori, subappaltatori, agenzie di somministrazione, cooperative e altri partner commerciali sono improntate ai medesimi principi etici del presente Codice. In particolare, l’Azienda si impegna a:

- formalizzare le aspettative reciproche tramite il Codice di Condotta Fornitori SA 8000, sottoscritto da tutti i fornitori critici;
- condurre una Due Diligence sui Diritti Umani (HRDD) periodica sui partner commerciali, in particolare quelli classificati come critici, tramite questionari, verifiche documentali ed eventuali audit di parte seconda;
- supportare i partner commerciali nell’adempimento degli impegni, riducendo gli oneri amministrativi non necessari e affrontando in modo proporzionato i casi in cui Stucchi contribuisca o sia collegata a loro non conformità;
- non interrompere i rapporti commerciali in risposta a un rischio sociale, a meno che il partner non riesca ripetutamente ad affrontare il rischio dopo un adeguato impegno e supporto, e a meno che l’interruzione non comporti un rischio inferiore a quello iniziale per il personale del partner;

	CODICE ETICO	Pag. 10 di 37
		Giugno 2026

- vietare l'accettazione di omaggi, ospitalità o altre utilità da parte di fornitori che possano compromettere l'imparzialità delle decisioni dell'Azienda (in coerenza con il MoG 231).

5.5 Molestie sul luogo di lavoro

L'Ente – richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, alla Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 che ratifica la Convenzione OIL n. 190 del 21 giugno 2019 e alle indicazioni della UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere – richiede ai Destinatari del presente Codice Etico di favorire la prevenzione e contrastare la messa in atto di ogni molestia sessuale e morale, comprendendo in ciò l'obbligo di sostenere, concretamente, la persona che voglia reagire a una molestia sessuale o morale, nonché di astenersi dal porre in essere azioni che possano pregiudicare la predisposizione di un ambiente di lavoro ottimale.

L'Ente adotterà una politica di "tolleranza zero" verso ogni forma di molestie sessuali e violenza sessuale, in qualunque forma manifestata, molestie verbali, psicologiche, fisiche o digitali, bullismo, mobbing e intimidazioni, qualunque iniziativa discriminatoria derivata dagli orientamenti sessuali della persona.

In particolare, di seguito si definiscono le molestie sessuali e morali come:

- Molestia sessuale

Ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale, o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso, che offenda la dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.

I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia sessuale:

- richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
- telefonate o ogni altra forma di comunicazione (es. messaggistica, mail, ecc.), anche scritta, volta ad accettare inviti finalizzati ad un approccio o contatto a sfondo sessuale;
- affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di lavoro, anche sotto forma elettronica;
- adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
- promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- contatti fisici indesiderati ed inopportuni;
- apprezzamenti verbali sul corpo, oppure commenti su sessualità od orientamento sessuale, ritenuti offensivi.

- Molestia morale

Ogni comportamento ostile, fisicamente o psicologicamente persecutorio, protratto e sistematico, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.

Si configura come molestia morale anche la discriminazione di sesso, di appartenenza etnica, di credo religioso, così come quella a carico di una persona con opinioni politiche diverse da quelle dei colleghi o di

	CODICE ETICO	Pag. 11 di 37
		Giugno 2026

chi riveste incarichi gerarchicamente superiori. I seguenti comportamenti costituiscono esempi di molestia morale:

- danni all'immagine ed all'autostima di una persona quali intimidazioni, rimproveri, calunnie, insulti, diffusione di notizie riservate, insinuazioni su problemi psicologici o fisici, svalutazione dei risultati conseguiti, che inducano la persona stessa ad assentarsi dal lavoro, perché resa debole e vulnerabile;
- danni alla professionalità di una persona quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, pregiudizio delle prospettive di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, discriminazioni salariali e ogni altra azione che generi demotivazione o sfiducia nella persona stessa, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- tentativi di emarginazione e isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

L'Ente si impegna a tutelare l'integrità psico-fisica di lavoratori, dipendenti e collaboratori, nel rispetto della loro personalità; per questo motivo essa esige che nelle relazioni di lavoro non venga dato luogo a molestie, da intendersi nella più ampia definizione sopra richiamata. L'Ente tutela altresì attivamente il benessere mentale e psicosociale del personale e affronta i rischi derivanti da pericoli psicosociali, tra cui, a titolo esemplificativo, scadenze o aspettative di lavoro irragionevoli, comportamenti aggressivi o persecutori da parte di colleghi, superiori o persone collegate al lavoro, inadeguatezza della privacy personale negli ambienti di lavoro, mancanza di trasparenza o presenza di aspettative contrastanti, nonché condizioni di insufficiente sicurezza o instabilità del rapporto di lavoro.

Si ricorda che le molestie sessuali o morali, compiute o tentate, oltre che violazioni del presente Codice Etico costituiscono una lesione dei Principi in materia di Diritti Umani, del Codice Interno di Comportamento e dei Principi in materia di *Diversity & Inclusion*, ovvero possono costituire condotte penalmente rilevanti.

Di conseguenza, nei casi di molestia sessuale o morale accertata, o altri comportamenti contrari ai principi sopra esposti, la Società potrà adottare i conseguenti provvedimenti previsti dalla normativa di legge, dal contratto collettivo nazionale di riferimento e dalle procedure interne, e il soggetto ritenuto responsabile potrà essere sottoposto a provvedimenti di natura disciplinare, nel rispetto del CCNL applicato.

Chiunque ritenga di aver subito o assistito a comportamenti contrari al presente paragrafo è invitato a utilizzare i canali di segnalazione previsti dal sistema SA8000 o gli altri canali messi a disposizione dall'Azienda, con piena garanzia di riservatezza e assenza di ritorsioni.

SEZIONE II

I NOSTRI VALORI

L'identità della nostra missione, che si manifesta attraverso la definizione dei nostri compiti e dei destinatari del nostro operato, si concretizza con l'applicazione di valori fondamentali dai quali derivano le linee guida comportamentali e le specifiche procedure operative che ci guidano nell'operatività di tutti i giorni.

La diversità delle visioni della vita e la varietà delle opinioni esistenti nella nostra azienda sono segno di una pluralità di umanità con cui siamo costantemente a contatto. Questa pluralità è una ricchezza da condividere ponendola a servizio del progetto.

Parimenti riteniamo sia necessaria un'identità comune, fatta propria e condivisa da tutti, essendo tutti solidali degli stessi valori. Per questo, i nostri rapporti con tutti i nostri stakeholder sono improntati alla responsabilizzazione e sensibilizzazione verso la legalità e alla condivisione dei seguenti valori etici.

Tra i valori fondanti dell'operato dell'Ente rientra il rispetto incondizionato dei diritti umani delle persone e delle comunità con le quali l'Azienda interagisce, secondo i principi sanciti dalle convenzioni internazionali fondamentali. In particolare, Stucchi si impegna a:

- rispettare la dignità della persona in ogni interazione lavorativa, commerciale e istituzionale;
- evitare di causare o contribuire a impatti negativi sui diritti umani attraverso le proprie operazioni o le proprie relazioni commerciali;
- affrontare in modo proattivo gli impatti negativi reali e potenziali nei quali risulti coinvolta, anche tramite azioni di rimedio;
- garantire a tutto il personale un lavoro dignitoso, definito come lavoro produttivo, equamente retribuito, sicuro e rispettoso dello sviluppo personale e del benessere psicofisico.

1. Legalità

La Società riconosce, come principio imprescindibile, il rispetto della normativa vigente.

I Destinatari devono essere a conoscenza di tutte le normative che riguardino il proprio agire all'interno delle attività aziendali.

In caso di dubbi, l'Ente dovrà farsi carico di informare i Destinatari su come procedere.

L'Ente dovrà inoltre assicurare una costante formazione e sensibilizzazione dei Destinatari rispetto alle previsioni del Codice Etico e sulle conseguenze applicative.

2. Integrità

Il perseguimento degli obiettivi deve avvenire con onestà, correttezza e responsabilità, nel pieno e sostanziale rispetto delle regole, dell'etica professionale e dello spirito degli accordi sottoscritti.

	CODICE ETICO	Pag. 13 di 37
		Giugno 2026

2.1 Lotta alla criminalità organizzata

L'Ente condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso, contrastandola - nell'ambito della propria operatività - con tutti gli strumenti a sua disposizione.

I Destinatari sono pertanto tenuti a porre la massima attenzione ai requisiti di integrità morale e affidabilità, nonché ai requisiti di legittimità delle attività realizzate dai propri partner, quali ad esempio la compagnia assicurativa, il *provider*, il *service* amministrativo, i consulenti.

3. Trasparenza e concorrenza

Chiarezza e comprensibilità devono essere alla base delle azioni, della comunicazione e dei rapporti giuridici e interpersonali, per consentire a tutti gli interlocutori di fare scelte autonome e consapevoli.

La Società sostiene il principio dell'economia di mercato; si impegna ad esercitare una concorrenza leale e riconosce lo stesso diritto alle altre imprese. Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. rivendica leggi sulla concorrenza che mirano a proteggere questo principio. L'Ente stabilisce autonomamente la propria politica commerciale e non fissa alcun prezzo in accordo o collusione con i concorrenti. L'azienda instaura rapporti corretti con i propri clienti e fornitori, nel rispetto delle leggi che regolano la concorrenza.

3.1 Controllo e trasparenza contabile

La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque realizzato, volto ad alterare la chiarezza, la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste dalla legge, dirette ai soci di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l., al pubblico e agli Organismi di Controllo.

Tutti i soggetti chiamati a redigere i suddetti documenti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che verranno ricevuti per la redazione dei documenti sopra indicati. Tutte le voci di bilancio, la cui determinazione e quantificazione presuppongono valutazioni discrezionali da parte delle Funzioni preposte, devono essere supportate da idonea documentazione e da scelte legittime, condivise e sempre sostenibili.

È vietato ogni tipo di operazione amministrativa idonea a cagionare un ingiusto danno ai creditori. È altresì vietato attuare qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto ad influenzare la volontà dei soci, per ottenere una deliberazione diversa da quella che sarebbe stata adottata.

La Società richiede all'Amministratore, ai Consulenti e ai Dipendenti una condotta corretta e trasparente volta a fornire informazioni veritiere e corrette a soddisfare ogni richiesta formulata dai soci, nell'esercizio delle rispettive funzioni istituzionali. I destinatari devono seguire lo stesso regole di comportamento anche in occasione di verifiche ed ispezioni da parte delle Pubbliche Autorità competenti, mantenendo così un atteggiamento di massima disponibilità e collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

3.2 Trasparenza, rendicontazione e Bilancio di Sostenibilità e Sociale

Stucchi si impegna a operare e comunicare con integrità, accuratezza e trasparenza. A tal fine:

	CODICE ETICO	Pag. 14 di 37
		Giugno 2026

- redige e pubblica annualmente un Bilancio Sociale SA 8000, approvato dal CEA e dall'Amministratore Unico, accessibile a tutti gli stakeholder sul sito istituzionale, contenente la rendicontazione delle proprie operazioni, dei rischi sociali identificati e affrontati, dei KPI sociali, dell'uso dei canali di reclamo e delle azioni di miglioramento;
- mantiene attivo il proprio profilo nel SAI Database e completa periodicamente il Self-Assessment SA 8000;
- collabora in modo aperto e trasparente con l'Organismo di Certificazione e con le terze parti autorizzate, fornendo l'accesso a documentazione, registri, persone e ambienti di lavoro richiesti per la verifica della conformità;
- comunica al personale e agli stakeholder, nelle forme e con i canali più adeguati, le politiche, gli obiettivi e i risultati del Sistema di Gestione SA 8000.

Le attività di lobbying e le altre interazioni esterne dell'Azienda non contraddicono e non minano gli impegni assunti nel presente Codice Etico e nei principi della norma SA 8000:2026.

4. Confidenzialità e riservatezza

I Destinatari sono tenuti al rigoroso rispetto delle previsioni normative esterne in materia di privacy (d.lgs. n. 196/2003 e Regolamento UE n. 2016/679). L'Azienda si impegna a:

- raccogliere, elaborare e utilizzare i dati personali del personale solo per motivi direttamente attinenti al lavoro e per finalità lecite e trasparenti, in modo non discriminatorio;
- minimizzare i tipi e la quantità di dati raccolti, conservarli solo per il tempo necessario allo scopo specificato e garantire sicurezza e riservatezza adeguate;
- informare il personale, all'atto dell'assunzione e in caso di modifiche, circa l'utilizzo dei dati personali, le politiche e i ruoli connessi, nonché i propri diritti di accesso, rettifica, cancellazione, limitazione, portabilità e opposizione;
- prestare particolare attenzione ai rischi specifici delle popolazioni vulnerabili (lavoratori stranieri, lavoratrici in gravidanza, dati sanitari, dati relativi a procedimenti giudiziari);
- limitare l'uso dei dati personali nelle decisioni in materia di impiego, promozione o licenziamento al solo strettamente necessario.

I Destinatari devono inoltre garantire che le informazioni acquisite vengano utilizzate esclusivamente per lo svolgimento delle attività di pertinenza, nel pieno rispetto delle procedure adottate in ottemperanza alle vigenti normative in materia di protezione dei dati personali.

5. Equità

I Destinatari devono eliminare ogni discriminazione dalle proprie condotte, impegnandosi al rispetto delle differenze di genere, età, etnia, religione, appartenenza politica e sindacale, orientamento sessuale, lingua o diversa abilità.

6. Valore delle persone

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca. Pertanto, la Società, 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, garantendo il salario minimo, un orario di lavoro congruo, e combattendo il lavoro minorile e lo sfruttamento dei lavoratori.

In particolare, la selezione del personale, la retribuzione, la formazione e gli avanzamenti di carriera devono essere fondati su criteri predeterminati e oggettivi, ispirati alla correttezza, all'imparzialità e al merito.

Le assunzioni avvengono nel rispetto delle leggi.

Ciascun dipendente ha diritto di svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, coerentemente anche con gli obiettivi da raggiungere e nell'ottica di consentire la crescita professionale.

Ogni decisione attinente al rapporto di lavoro deve essere adeguatamente motivata e documentata.

La Società promuove programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche e a conservare e accrescere le competenze acquisite nel corso della collaborazione.

La Società si impegna, inoltre, a consolidare e a diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Destinatari, al fine di preservarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica.

Il sistema premiante è orientato al riconoscimento di meriti e capacità, quali il raggiungimento degli obiettivi, il rispetto dei valori e delle regole aziendali, la professionalità, la responsabilità, la capacità di lavorare in team e la capacità di suggerire proposte di miglioramento e di crescita aziendale.

7. Fedeltà

L'Ente mantiene un rapporto di fiducia e di fedeltà reciproca con ciascuno dei Destinatari. Tutti i Destinatari devono considerare il rispetto delle norme del Codice Etico come parte essenziale delle proprie obbligazioni sociali.

L'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporti di lavoro alle dipendenze di terzi, incarichi di consulenza o altre responsabilità per conto dei terzi che siano incompatibili con l'attività svolta per la Società, senza la preventiva autorizzazione scritta, durante il perdurare del rapporto contrattuale;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi della Società o incompatibili con i doveri d'ufficio.

8. Tutela del patrimonio aziendale

Ciascun Destinatario è direttamente e personalmente responsabile della protezione e conservazione dei beni, fisici e immateriali, e delle risorse, anch'esse materiali o immateriali, affidategli per espletare i suoi compiti, nel rispetto delle procedure aziendali.

È, inoltre, responsabile dell'utilizzo delle stesse in modo conforme all'interesse della Società.

Ciascun Destinatario è tenuto a rispettare la riservatezza in ordine al *know-how* scientifico, produttivo e commerciale della Società e alle scelte strategiche, al fine di tutelare la proprietà industriale e intellettuale

 STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI	CODICE ETICO	Pag. 16 di 37
		Giugno 2026

nonché la crescita della stessa. Ciascun Destinatario è, quindi, tenuto alla massima confidenzialità, impegnandosi a non rivelare a soggetti non autorizzati informazioni riservate.

9. Diversità e inclusione

L'Ente è impegnato a favore della diversità e dell'inclusione a ogni livello. Vengono selezionate persone con *background* di ogni genere per far parte del team e si incoraggia tutti a portare sul luogo di lavoro il proprio sé migliore, autentico e originale.

10. Pari opportunità e non discriminazione

La Società si impegna ad assicurare che tutti i lavoratori siano trattati allo stesso modo, applicando tale principio a: assunzione e reclutamento; condizioni di impiego e di lavoro; tirocinio; valutazione delle prestazioni e feedback; formazione e tutoraggio; promozioni e opportunità di carriera; gestione dei reclami; retribuzioni e benefit (compresi alloggio, trasporto, pasti, benefit per partner e famiglia); processi disciplinari; cessazione del rapporto e pensionamento.

Non viene tollerato alcun tipo di discriminazione in base alla razza, colore, origine nazionale, genere, identità di genere, orientamento sessuale, religione, disabilità, età, opinioni politiche, stato di gravidanza, status di migrante, etnia, casta, stato familiare o civile o caratteristiche personali simili. L'obiettivo è che azioni e decisioni relative all'impiego siano esclusivamente fondate su considerazioni relative all'attività aziendale e siano orientate soltanto sulla capacità dell'individuo di svolgere il proprio lavoro, non sulle sue caratteristiche personali.

Non si tollera alcun tipo di discriminazione, di comportamento violento e intimidatorio, nonché di molestia.

Stucchi adotta misure ragionevoli di inclusione per accogliere le differenze del personale, comprese abilità diverse, usi religiosi, livelli di alfabetizzazione, esigenze di igiene personale e responsabilità di cura, fintanto che ciò non comprometta indebitamente la capacità di svolgere il proprio ruolo.

L'Azienda non sottopone il personale a procedure mediche/corporee invasive non rilevanti per il ruolo specifico, tra cui test di gravidanza, test HIV/AIDS, test di "verginità" o altri esami non rilevanti, salvo le eccezioni previste dalla legge e comunicate in anticipo.

A tal fine ogni dipendente che ritenga di aver subito disparità di trattamento può riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza che, in piena autonomia, provvederà a verificare l'effettiva violazione delle prescrizioni contenute nel presente Codice.

11. Correttezza, lealtà e collaborazione

La correttezza rappresenta principio fondamentale per tutte le attività dell'Ente e costituisce elemento imprescindibile della gestione aziendale.

Il comportamento dei Destinatari nello svolgimento delle proprie attività deve essere improntato a criteri di correttezza, collaborazione e lealtà, consentendo a ciascuno di svolgere le proprie mansioni in un clima di serenità e in assenza di condotte che assumano valenze denigratorie o dequalificanti ovvero atte a impedire l'esercizio delle proprie attività. Ciascuno deve essere rispettato nel lavoro che svolge.

	CODICE ETICO	Pag. 17 di 37
		Giugno 2026

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere, quali, ad esempio, 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.

11.1 Rapporti con i clienti

La Società persegue il proprio successo imprenditoriale sui mercati offrendo servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto delle regole poste a tutela della leale concorrenza.

L'Ente riconosce che l'apprezzamento di coloro che richiedono servizi è di primaria importanza per il successo aziendale. Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. si impegna pertanto a:

- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di elevata qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative del cliente;
- fornire informazioni accurate ed esaurienti sui servizi in modo che il cliente possa prendere decisioni consapevoli;
- essere veritieri nella pubblicità o in altre comunicazioni.

12. Conflitto di interessi

Nessun socio, dipendente, amministratore o altro Destinatario, nell'esercizio delle proprie funzioni e ai diversi livelli di responsabilità, deve assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. o incompatibili con i doveri d'ufficio, ovvero in violazione con principi etici ivi riportati.

La Società si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di conflitto di interesse.

Per condotta in conflitto di interessi si intende quella situazione nella quale uno dei predetti soggetti persegua, per scopi personali o di terzi, obiettivi diversi rispetto a quelli che è tenuto a realizzare nell'adempimento dell'incarico ricevuto e degli obiettivi concordati, sia il comportamento assunto dai rappresentanti dei clienti, fornitori, istituzioni pubbliche che agiscono in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

I Destinatari, in caso di conflitto di interessi, devono astenersi dal concorrere, direttamente o indirettamente, a ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce, dichiarando espressamente la propria situazione all'Amministratore Unico, conformemente alle prescrizioni previste dalle procedure e prassi interne.

In particolare:

- tutti i soci, i dipendenti e i collaboratori dell'Ente sono tenuti a dare comunicazione di ogni situazione, azione o transazione che sia o possa risultare in conflitto con gli interessi di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l.. Eventuali attività attuate all'esterno, in particolare quelle con risvolti economici, non devono interferire con gli interessi dell'Ente, con l'espletamento delle mansioni assegnate, né comportare un uso improprio delle risorse o dell'influenza derivante dal ruolo ricoperto.

 STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI	CODICE ETICO	Pag. 18 di 37
		Giugno 2026

Più in particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, le situazioni in cui possono manifestarsi ipotesi di conflitto di interessi sono:

- accettare elargizioni di denaro, regali, favori di qualsiasi natura da persone, aziende, enti che siano in rapporto d'affari con Stucchi Servizi Ecologici S.r.l., ivi inclusi i potenziali fornitori;
- utilizzare la propria posizione aziendale o le informazioni acquisite nello svolgimento del proprio lavoro in modo da avvantaggiare i propri interessi o di un terzo, in contrasto con gli interessi dell'Ente;
- svolgere attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali, copertura di cariche societarie) presso clienti, fornitori, terzi, in contrasto con gli interessi di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l.;
- concludere, perfezionare, avviare trattative e/o contratti, in nome e per conto di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l., che abbiano come controparte familiari, nell'accezione più ampia del termine, come sopra definiti o soci dei referenti aziendali, ovvero società o persone giuridiche di cui tale soggetto sia titolare o a cui egli sia comunque interessato personalmente ed economicamente;
- avere interessi economici e finanziari, propri o di familiari, nell'accezione più ampia del termine e come sopra definiti, in attività di fornitori, clienti e concorrenti.

Il soggetto collegato all'Ente prima di accettare un qualsiasi incarico remunerato di natura professionale, di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto deve darne comunicazione al responsabile diretto, ovvero informare l'Amministratore Unico per le delibere del caso.

Il dipendente ed i componenti degli organismi interni di governance aziendale (anche non dipendenti) si astengono dal prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle proprie mansioni in situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi con quelli personali, dei familiari e soggetti o organizzazioni come sopra definiti.

Il conflitto può riguardare interessi di qualsiasi natura, anche non patrimoniale, come quelli derivanti dall'intento di voler assecondare particolari categorie professionali.

Come sopra indicato, nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto e dichiarazioni occorrerà darne comunicazione all'Amministratore Unico, rivestendo carattere riservato, assicurandone l'impiego per i soli fini interni.

In particolare, i componenti degli organi sociali che, in una determinata operazione di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l., siano portatori di interessi privati, propri o di terzi, hanno l'obbligo di comunicarlo tempestivamente all'AU, conformemente alle prescrizioni previste dalle procedure e prassi interne. In ogni caso, tali soggetti hanno l'obbligo di astenersi dal compimento di operazioni in conflitto di interessi.

Più in generale, le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, sia all'interno che all'esterno di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l., se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

 STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI	CODICE ETICO	Pag. 19 di 37
		Giugno 2026

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interessi deve essere, altresì, tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore anche all'OdV. La corrispondenza sarà visionata esclusivamente dall'OdV che sarà depositario della garanzia dell'anonimato della segnalazione.

13. Responsabilità nell'utilizzo delle risorse

Tutti devono cooperare, ognuno per le attività di propria competenza, all'obiettivo di rispondere, con soluzioni concrete, rapide ed economicamente sostenibili, alla sfida di contrastare il cambiamento climatico e ottimizzare le risorse naturali.

Per tale motivo l'Ente si impegna a contribuire alla definizione e al raggiungimento di target aziendali di efficienza degli impianti e di riduzione delle emissioni dirette, con un costante impegno nella ricerca e nello sviluppo. Viene promosso un metodo lavorativo sostenibile che si basa sui principi rigenerativi dell'economia circolare, per minimizzare l'uso delle risorse vergini e ridurre gli sprechi, massimizzando il recupero e la valorizzazione di rifiuti, seguendo una gestione integrata secondo i principi di precauzione, prevenzione, protezione e miglioramento continuo.

14. Responsabilità verso la collettività

L'Ente opera tenendo conto delle esigenze della comunità nel cui ambito svolge la propria attività e contribuisce al suo sviluppo economico, ambientale, sociale, culturale e civile.

15. Sicurezza sul lavoro

L'Ente nell'ambito della propria missione, mirata al rispetto dei principi etici e della responsabilità sociale nei confronti delle persone con le quali collabora e della collettività, intende dedicare il massimo impegno per il miglioramento continuo delle proprie prestazioni in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

A tal fine Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e degli impatti generati dalle proprie attività promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i propri collaboratori.

L'Ente si impegna, inoltre, a operare nel rispetto di tutte le prescrizioni legali applicabili in materia di sicurezza nonché dei principi volontariamente sottoscritti, nei confronti sia dei lavoratori che degli appaltatori e dei clienti, salvaguardando la salute e la sicurezza degli stessi.

Stucchi garantisce a tutto il personale, ivi compresi i lavoratori somministrati e quelli di subappaltatori operanti nei propri cantieri, ambienti di lavoro sicuri e salubri, in conformità con il D. Lgs. 81/2008 e con la norma ISO 45001:2023. In coerenza con la SA 8000:2026, l'Azienda riconosce inoltre:

- il diritto del personale di allontanarsi da una situazione di pericolo imminente per la propria salute o sicurezza senza dover chiedere il permesso del proprio superiore e senza subire conseguenze disciplinari o retributive;
- l'impegno a fornire, mantenere e sostituire i dispositivi di protezione individuale (DPI) a spese dell'Azienda;

- l'estensione delle tutele di salute e sicurezza ai rischi psicosociali (stress da turnazione, molestie, mancanza di privacy, instabilità del lavoro, scadenze irragionevoli);
- la tutela rafforzata delle categorie vulnerabili: lavoratrici in gravidanza, allattamento o maternità, lavoratori con disabilità, lavoratori in turnazione notturna, lavoratori stranieri;
- l'accesso ragionevole a servizi igienici puliti, acqua potabile, spazi adeguati alle pause pranzo e spogliatoi sicuri, anche nei cantieri presso terzi;
- il primo soccorso e l'assistenza nelle cure mediche successive in caso di infortunio sul lavoro;
- la sorveglianza sanitaria periodica da parte del Medico Competente per tutto il personale soggetto a tale obbligo.

In particolare, l'Ente ha adottato un sistema di sicurezza improntato su due principi:

- misure organizzative;
- misure tecniche.

Misure organizzative

L'ente ha provveduto a una corretta individuazione del Datore di lavoro, così come indicato dall'art. 2 lettera b) d.lgs. 81/08, conferendo al medesimo idonei poteri organizzativi, decisionali, gestori e di spesa. Ha inoltre favorito la creazione di un organigramma che soggiace al Datore di lavoro con individuazione di Dirigenti per la Sicurezza (o Preposti di primo livello) e Preposti. Tra le misure organizzative si vuole dare particolare evidenza al puntuale processo informativo, formativo e di addestramento predisposto puntualmente e nel rispetto delle disposizioni di legge e dell'Accordo Stato-Regioni in favore di tutti i lavoratori.

L'Ente, come su accennato, pone particolare attenzione alla salute e sicurezza dei soggetti terzi adottando misure organizzative utili a ottenere una prequalifica dei requisiti tecnico professionali degli appaltatori, incardinando altresì un sistema documentale efficace (es. DUVRI), in grado di monitorare i rischi interferenziali e le iniziative da intraprendere.

Tra le altre misure organizzative si dà particolare rilievo alle riunioni periodiche (*ex art.* 35 d.lgs. 81/08), alle prove di evacuazione e alla sorveglianza sanitaria anche con riferimento all'indice infortunistico e alla malattia professionale.

Misure tecniche

Le misure organizzative su indicate debbono ritenersi un efficace collante con le misure tecniche, da intendersi quali iniziative dell'Ente volte a individuare ogni rischio, anche potenziale, e intraprendere per l'eliminazione dello stesso o, quantomeno, la sua riduzione "valutazioni strumentali".

Particolare attenzione viene data nell'impiego di macchinari e attrezzature, per le quali sono richieste, oltre a valutazioni del rischio specifico, la presenza e l'aggiornamento del Manuale d'uso e manutenzione.

In via generale, la pianificazione di ogni singola attività deve tendere a prevenire e ridurre gli impatti su possibili infortuni (anche mancati), incidenti, malattie professionali, adottando le migliori tecniche disponibili

	CODICE ETICO	Pag. 21 di 37
		Giugno 2026

ed economicamente sostenibili.

Resta inteso che le iniziative su indicate e ogni risultanza dovrà essere diffusa all'interno dell'Ente per il tramite di un chiaro, corretto e tempestivo flusso di comunicazioni, che dovrà coinvolgere, altresì, l'OdV.

16. Ambiente

L'Ente nel corso degli anni si è impegnata – e continua a farlo – ad agire in moto etico e corretto, oltrepassando il mero concetto del rispetto delle leggi e arricchendo il processo decisionale con principi etici, sociali e ambientali.

Per tale motivo Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. ha adottato una politica aziendale volta all'armonizzazione degli obiettivi economici con quelli ambientali, in un'ottica di sostenibilità e di minore impatto sulle risorse ambientali.

Infatti, l'Ente si impegna concretamente a contribuire, ove possibile, al proprio sviluppo in armonia con il contesto territoriale di riferimento astenendosi dall'intraprendere azioni che possano danneggiare il patrimonio ambientale.

Viene promosso il corretto utilizzo delle risorse, la riduzione dell'impatto delle proprie attività sull'ambiente, tenendo sempre in considerazione lo sviluppo della ricerca scientifica e le migliori pratiche in materia.

I Destinatari, nello svolgimento delle proprie funzioni, si impegnano a rispettare la vigente normativa in materia di tutela e di protezione ambientale.

17. Divieto di violazioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001

Il presente Codice Etico, pur rispondendo alla specifica funzione di orientare la condotta negli affari dei Destinatari verso elevati standard deontologici, costituisce, al contempo, la prima e fondamentale componente del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dall'Ente ai sensi degli artt. 6 e 7 del d.lgs. n. 231/2001.

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. ritiene, pertanto, di dover vietare espressamente quelle condotte criminose che possono comportare il coinvolgimento in sede penale dell'Organizzazione ai sensi del Decreto.

È assolutamente contraria all'interesse dell'Ente ogni violazione dei divieti sopra specificati.

L'Ente deve quindi:

- evitare rischi di commissione di reato, prevenendoli, ove evitabili, attraverso l'individuazione di protocolli specifici;
- combattere i rischi alla fonte;
- sanzionare con fermezza le violazioni.

18. Alcool e Droga

L'Ente si impegna a realizzare e mantenere un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo.

L'abuso (o l'uso improprio) di alcool, droghe ed altre sostanze consimili da parte dei propri dipendenti e/o

collaboratori condiziona negativamente il loro dovere di un'efficiente prestazione di lavoro e può avere serie conseguenze dannose per loro stessi, sulla sicurezza, efficienza e produttività degli altri dipendenti e della Società.

I soggetti che ritengono di essere dipendenti di qualsivoglia sostanza sono invitati a cercare consiglio medico ed a seguire un trattamento terapeutico appropriato, senza indugio e prima che il loro stato possa influire negativamente sulla loro capacità lavorativa e risultare di pericolo all'incolumità propria, dei colleghi di lavoro o di terzi.

Durante l'attività lavorativa è proibita l'assunzione di bevande alcoliche, droghe o sostanze consimili. Si raccomanda altresì che, coerentemente, i dipendenti ne evitino l'assunzione anche al di fuori del periodo lavorativo qualora gli effetti ad essa conseguenti possano perdurare durante la successiva prestazione lavorativa.

19. Whistleblowing, segnalazioni e divieto di ritorsioni

L'Ente promuove la prevenzione e la verifica di ogni condotta illecita o, comunque, contraria al Codice Etico (oltre che al Modello Organizzativo), ai principi SA 8000:2026 o agli altri requisiti del Sistema di Gestione. In quest'ottica, pertanto, qualsiasi Destinatario che venga a conoscenza di una fondata e circostanziata violazione dei principi del Codice Etico è tenuto a segnalare come da "Procedura per la segnalazione di illeciti e irregolarità (cd. Whistleblowing)", pubblicata sul sito della società e allegata al Modello Organizzativo di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l.. L'Ente può prevedere ulteriori istruzioni di dettaglio a supporto della procedura ora richiamata.

Le segnalazioni possono inoltre pervenire anche attraverso un canale dedicato SA 8000 multi-canale e multilingua (e-mail sa8000@stucchi-sse.it, piattaforma web), per segnalazioni relative ai requisiti del lavoro dignitoso e parità di genere.

I lavoratori possono inoltre interloquire con il Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (RL-SA 8000) e con il CEA.

Qualunque sia il canale utilizzato (legittimi, accessibili, prevedibili, equi, trasparenti, basati sul dialogo, compatibili con i diritti e fonte di miglioramento continuo), l'Ente si impegna a salvaguardare la riservatezza dell'identità del denunciante e a garantire che lo stesso non sia oggetto di alcuna forma di ritorsione, diretta o indiretta, ovvero si impegna a garantire l'anonimato nel caso in cui Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. riceva la segnalazione da soggetti non identificabili, purché dette comunicazioni siano puntuali, precise, dettagliate e supportate da documentazione esplicativa.

Il Destinatario valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative interloquendo, eventualmente, con l'autore della segnalazione ed il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione sarà motivata; gli eventuali provvedimenti saranno applicati in conformità a quanto previsto dal Sistema Sanzionatorio aziendale.

LE NORME DI COMPORTAMENTO NEI CONFRONTI DEL PERSONALE E DEI TERZI

1. Premessa

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. considera le risorse umane come uno dei principali fattori strategici di successo e, pertanto, favorisce la costante crescita professionale e personale dei propri dipendenti e collaboratori.

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. incoraggia la cooperazione e la mutua collaborazione tra i propri dipendenti nella consapevolezza che il successo dell'Organizzazione sia fortemente legato ai risultati di Team.

Tutti i Responsabili di ciascuna Area aziendale o di Processo, pertanto, sono tenuti a organizzare meeting periodici, anche in occasione di importanti decisioni operative, in cui sia assicurato il coinvolgimento e la fattiva partecipazione di tutti i componenti dei vari gruppi di lavoro e un flusso informativo multidirezionale.

2. Gestione dei rapporti con il personale

I processi di selezione e le retribuzioni in Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. sono gestiti attualmente dal Responsabile del Personale, di concerto con i Responsabili di Area e con l'Amministratore Unico.

Il processo di reclutamento, selezione e assunzione deve essere libero, equo e trasparente, basato esclusivamente sulla rispondenza delle caratteristiche professionali e attitudinali dei candidati al *job profile* ricercato. Nei colloqui di selezione, pertanto, potranno essere richieste al candidato esclusivamente informazioni tese all'accertamento dei requisiti di professionalità e delle competenze possedute. L'obiettivo del processo di selezione è quello di creare valore per Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. e, pertanto, nessuna forma di nepotismo o favoritismo è considerata tollerabile. L'Ente, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta, nel corso del processo di selezione e assunzione, le adeguate misure per conformarsi ai principi di cui sopra, tra cui idonee informative in ambito privacy.

In particolare, si specifica quanto di seguito:

- nessun onere o costo relativo all'assunzione, all'impiego o al licenziamento può essere posto, in tutto o in parte, a carico del personale o dei candidati ("zero recruitment fee"): tale principio vale anche per spese mediche di pre-assunzione, test di idoneità, training di onboarding, viaggi, alloggio iniziale, documentazione e pratiche burocratiche;
- le agenzie di somministrazione, i reclutatori e gli intermediari di Stucchi sono qualificati anche in base al rispetto del principio zero recruitment fee, formalizzato nelle clausole contrattuali; ogni eventuale costo o commissione richiesto al lavoratore deve essere segnalato e rimborsato;
- ogni candidato riceve, prima della firma del contratto, una descrizione chiara, accurata e completa di mansione, retribuzione, orario, condizioni di lavoro e modalità di cessazione del rapporto, in lingua a lui comprensibile.
- il contratto di lavoro è redatto in forma scritta, in lingua comprensibile al lavoratore (eventualmente bilingue per lavoratori stranieri), sottoscritto in modo libero e volontario;
- ogni modifica delle condizioni di impiego o di licenziamento è comunicata in anticipo al personale, con tempo sufficiente per consentirgli di prendere accordi alternativi qualora lo desideri.

3. Contratto

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. assume ogni candidato selezionato esclusivamente in base a un regolare contratto. L'Ente, prima del perfezionamento del contratto, informa in modo chiaro e dettagliato il candidato sulla mansione e sulle attività da svolgere (tramite mansionario e *job description*), sugli elementi fissi e variabili della retribuzione, su eventuali benefit accordati e lo informa sulle norme di legge che regolano l'accordo, sul presente Codice Etico e sul Modello Organizzativo, nonché sulle policy applicabili.

In relazione a quanto sopra e per garantire una corretta e aggiornata informazione del personale, Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. organizza periodici incontri formativi con i neoassunti.

Detti incontri dovranno dare particolare evidenza alle misure adottate dall'Ente in ambito salute e sicurezza sul lavoro, ambiente, d.lgs. 231/01, principi etici, *whistleblowing*, Regolamento UE 2016/679 (GDPR).

I Responsabili di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. in ogni decisione rilevante relativa al personale (promozioni, assegnazione di incentivi e bonus, incarichi, ecc.) rifiutano ogni forma di discriminazione e assicurano che, compatibilmente con le esigenze organizzative, ogni provvedimento preso sia basato esclusivamente sui risultati conseguiti e sulle competenze dimostrate.

4. Retribuzione equa, puntuale e percorso verso il Living Wage

Stucchi riconosce ai propri lavoratori una retribuzione almeno pari a quanto previsto dal CCNL applicato, e in ogni caso non inferiore al salario minimo legale eventualmente vigente. L'Ente si impegna inoltre a perseguire un percorso strutturato verso un salario di sussistenza ("Living Wage"), inteso come retribuzione percepita per una settimana lavorativa standard sufficiente a garantire un tenore di vita dignitoso al lavoratore e alla sua famiglia.

A tal fine Stucchi:

- calcola periodicamente il benchmark Living Wage per le aree geografiche di operatività con metodologie riconosciute a livello internazionale (Anker Methodology o WageIndicator);
- analizza il gap rispetto alla retribuzione effettiva per livello e mansione, in coordinamento con l'analisi del Gender Pay Gap prevista dalla UNI/PdR 125;
- definisce, se necessario, un piano pluriennale di gap closure tramite welfare aziendale, premi di risultato e integrazioni retributive.

Le retribuzioni sono pagate in modo regolare, puntuale e con modalità convenienti per il personale (bonifico bancario). Le buste paga sono chiare, complete e accurate, comprensive di ore lavorate, voci retributive, benefit e detrazioni. È vietata qualsiasi trattenuta disciplinare salariale non prevista dalla legge e dal CCNL, e in particolare ogni trattenuta che porti il salario al di sotto del minimo legale o del salario di sussistenza.

5. Orari di lavoro, straordinari e riposo

Stucchi rispetta il diritto del personale a orari di lavoro ragionevoli e a periodi di riposo adeguati. L'orario di lavoro è regolato dal CCNL applicato e, in ogni caso, non eccede:

	CODICE ETICO	Pag. 25 di 37
		Giugno 2026

- 48 ore di lavoro ordinario settimanale (o il diverso limite stabilito dalla legge, se inferiore);
- 12 ore di lavoro straordinario settimanale (o il diverso limite stabilito dalla legge, se inferiore).

Gli straordinari sono di norma volontari, salvo le ipotesi consentite dalla legge nazionale e dal contratto collettivo, e sono retribuiti con maggiorazione. Non vengono richiesti regolarmente né utilizzati per compensare una pianificazione inadeguata o per supplire al mancato pagamento di un salario dignitoso.

Stucchi garantisce a tutto il personale almeno 24 ore di riposo dopo sei giorni consecutivi di lavoro, le pause previste dalla normativa, le ferie e i permessi retribuiti previsti per legge e per CCNL, e i congedi familiari e di malattia. I programmi di lavoro sono prevedibili, convenienti per il personale, attenti alle esigenze di flessibilità basate sulla composizione demografica del personale e non comportano rischi per la salute e la sicurezza.

6. Formazione e valutazione del personale

I Responsabili di Area di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. sviluppano piani formativi per la crescita professionale del personale attraverso idonee iniziative organizzative e formative, ciò ad esclusione dei percorsi formativi imposti per legge. Le attività di formazione sono programmate in base al percorso di carriera di ogni dipendente e considerando le specifiche necessità dell'Organizzazione.

L'Ente, ove possibile, predisporrà per detti percorsi formativi un programma didattico analitico fornendo ai destinatari materiali di studio e sottoponendo, previo rilascio dell'attestato di partecipazione, agli stessi un test di apprendimento.

I Responsabili di ciascuna Area aziendale/Processo favoriscono la partecipazione di tutti i dipendenti della BU a intraprendere percorsi formativi proposti dall'Ente.

I medesimi valutano, periodicamente, le performance del personale al fine di identificare eventuali aree di miglioramento e adottare specifiche misure di intervento.

7. Divieto di sfruttamento del lavoro minorile e tutela dei giovani lavoratori

La Società contrasta ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile, impegnandosi a non stipulare contratti o eventualmente a risolverli, qualora rilevi o venga a conoscenza di una forma di sfruttamento minorile. La Società si impegna a denunciare all'autorità competente eventuali forme di sfruttamento di cui venisse a conoscenza nell'ambito dei propri rapporti commerciali con i fornitori.

Lo scopo di tale previsione è evitare che i prodotti della Società vengano fabbricati da persone a cui sono negate le opportunità di ricevere un'educazione e di vivere una vita adeguata a quanto stabilito dai diritti dell'infanzia, che consenta loro una crescita e uno sviluppo sano.

Con riguardo al lavoro minorile, la Società si impegna a non assumere lavoratori di età inferiore a 15 anni, prevedendo esclusivamente la possibilità – per i soggetti di età compresa tra i 16 ed i 18 anni – di svolgere stage formativi in azienda durante un percorso di studi, per ottenere crediti formativi funzionali al raggiungimento del titolo di studi (curriculare), oppure a completamento dell'iter formativo, dopo il diploma o la laurea (extra-curriculare).

Per i giovani lavoratori (di età compresa tra 15 e 18 anni) l'Azienda garantisce:

 STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI	CODICE ETICO	Pag. 26 di 37
		Giugno 2026

- tutela dello sviluppo sociale, morale e fisico e dell'istruzione, evitando attività che ne mettano a rischio i risultati scolastici;
- orario di lavoro non superiore alle 8 ore giornaliere e divieto di lavoro notturno (22:00-06:00 o come definito dalla legge nazionale);
- retribuzione e benefit equivalenti a quelli previsti per i lavoratori adulti in posizioni analoghe;
- assegnazione di mansioni non pericolose e adeguata supervisione.

In caso di rilevazione di lavoro minorile lungo la catena del valore, Stucchi attiva un protocollo di remediation a tutela del minore (rimozione immediata dalle attività, supporto all'istruzione, contatto con i servizi competenti, ricollocazione di un parente adulto ove possibile), evitando l'interruzione brusca della relazione commerciale se ciò aggraverebbe la condizione del minore.

8. Divieto di lavoro forzato, tratta e debt bondage

Stucchi rifiuta in modo assoluto e in tutte le proprie operazioni e relazioni commerciali ogni forma di lavoro forzato, coatto, di tratta di esseri umani e di servitù per debiti. In particolare, l'Azienda si impegna a:

- non ricorrere a forme di costrizione, intimidazione, minaccia o coercizione fisica, psicologica o economica per ottenere prestazioni lavorative;
- non trattenere, sottrarre o richiedere in deposito i documenti di identità o altri documenti personali del personale: i lavoratori hanno accesso continuativo ai propri documenti;
- garantire la libertà di movimento del personale negli ambienti di lavoro e l'autonomia personale, anche in caso di alloggio fornito dall'Azienda;
- non vincolare il personale tramite debiti, prestiti coercitivi, anticipi salariali abusivi, depositi cauzionali illegittimi o altre forme di servitù economica;
- garantire al personale la libertà di cessare il proprio rapporto di lavoro nel rispetto del termine di preavviso e senza penali o ritenute illegittime.

9. Libertà di Associazione e contrattazione collettiva

Stucchi rispetta e riconosce il diritto di tutto il personale a formare, aderire e partecipare liberamente a sindacati e altre organizzazioni dei lavoratori di propria scelta, nonché a contrattare collettivamente in buona fede.

A tal fine l'Azienda si impegna a:

- informare il personale, in lingua comprensibile, del proprio diritto di associazione e di contrattazione collettiva, dell'assenza di ritorsioni e dei riferimenti utili;
- non interferire, direttamente o indirettamente, con la costituzione, il funzionamento o l'amministrazione di sindacati e organizzazioni dei lavoratori;
- applicare il CCNL Multiservizi e gli eventuali ulteriori accordi collettivi più vantaggiosi per i lavoratori;
- consentire ai rappresentanti dei lavoratori l'accesso ai colleghi negli ambienti di lavoro, nel rispetto delle esigenze operative;

 STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI	CODICE ETICO	Pag. 27 di 37
		Giugno 2026

- vietare ogni discriminazione, molestia, intimidazione o ritorsione nei confronti dei lavoratori che esercitano i propri diritti sindacali o partecipano a organizzazioni dei lavoratori;
- riconoscere la figura del Rappresentante dei Lavoratori SA 8000 (RL-SA 8000), eletto liberamente dai pari e distinto dall'RLS e dalle eventuali RSU/RSA, come interlocutore del Sistema di Gestione SA 8000.

10. Pratiche disciplinari: divieto di abusi e procedure trasparenti

Stucchi gestisce le pratiche disciplinari nel rispetto del CCNL Multiservizi, dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e del Codice Etico aziendale. In ogni caso, è vietato il ricorso a:

- abuso fisico in qualsiasi forma, compreso il contatto fisico non desiderato e qualsiasi pratica corporale;
- abuso mentale o psicologico, ivi comprese minacce, ostracismo, isolamento, umiliazione, lavoro pretestuosamente "di punizione";
- abuso verbale, ivi compresi insulti, linguaggio aggressivo, umiliante o discriminatorio;
- trattenute economiche disciplinari non previste dalla legge e dal CCNL, e ogni forma di sanzione che porti la retribuzione al di sotto del minimo di legge o di sussistenza;
- esercizio di pressioni indebite o trattamenti deteriori per indurre il lavoratore alle dimissioni.

Il sistema disciplinare è comunicato al personale al momento dell'assunzione in lingua comprensibile, applicato in modo coerente ed equo e accompagnato dalla possibilità di difesa, di rappresentanza sindacale e di ricorso.

11. Obblighi del personale

Il personale di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. deve agire secondo correttezza, lealtà e integrità nello svolgimento del proprio incarico, rispettando le obbligazioni derivanti dal contratto sottoscritto, dalle normative vigenti, dai principi etici propri dell'Ente e dalle regole che l'Organizzazione ha eventualmente formalizzato in apposite policy e/o linee guida, istruzioni operative.

In particolare, il personale appartenente alle strutture amministrativo – contabili deve assicurare il rispetto dei principi di accuratezza, precisione e trasparenza nello svolgimento delle attività di registrazione contabile e di formazione e redazione del bilancio. Le registrazioni contabili devono essere effettuate sulla base di adeguata documentazione di supporto e devono essere documentabili, attendibili e verificabili in ogni momento.

I dipendenti di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. sono tenuti a evitare situazioni di conflitti di interesse, anche potenziale, da cui possano trarre un ingiusto vantaggio, o agire a detrimento degli interessi legittimi degli *stakeholders*. In situazioni di conflitto di interesse il dipendente deve informare senza indugio il proprio responsabile gerarchico che dovrà adottare le misure più opportune per la salvaguardia degli interessi degli *stakeholders* e riferire dell'accaduto all'Organismo di Vigilanza di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l..

Il personale dell'Ente è tenuto a mantenere riservate le informazioni societarie di cui venga in possesso in ragione dell'attività o del ruolo ricoperto. Nei rapporti interni ed esterni Stucchi Servizi Ecologici S.r.l.

 STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI	CODICE ETICO	Pag. 28 di 37
		Giugno 2026

sancisce il divieto assoluto, per qualunque dipendente e collaboratore, di tenere una condotta impropria e molesta, con ciò intendendosi sia la creazione di un ambiente di lavoro ostile e intimidatorio, sia esplicite e implicite richieste a sfondo sessuale.

12. Corretta gestione dei beni aziendali e dei sistemi informatici

Il personale di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. è tenuto a un corretto utilizzo dei beni e della strumentazione assegnata per fini di lavoro evitando abusi e/o usi impropri.

Il personale dell'Ente dovrà attenersi, scrupolosamente, alle disposizioni aziendali e, dunque, rispettare Codice di comportamento e Regolamento device, garantendo l'assolvimento dei principi etici di cui al presente codice.

Tra gli altri, è fatto divieto ad ogni dipendente di concedere l'uso dei beni aziendali assegnati a soggetti terzi. È fatto altresì divieto ad ogni dipendente di utilizzare software non autorizzati dall'Ente sui beni e la strumentazione ad essi assegnata per fini di lavoro.

È fatto inoltre divieto ad ogni dipendente di divulgare e comunicare i codici personali di accesso e password ai beni e alla strumentazione ad essi assegnata per fini di lavoro, nonché ogni altra informazione, anche relativa al *know-how* aziendale, se non espressamente autorizzato, ciò nel rispetto del principio di fedeltà imposto dal contratto vigente.

13. Clienti

I Destinatari, nell'ambito della gestione dei rapporti con i clienti, sempre nel rispetto delle procedure interne, soprattutto quelle previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, devono favorire la massima soddisfazione del cliente e devono agire secondo la trasparenza e correttezza, nel rispetto della normativa vigente, affinché il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

Ciascun Destinatario è tenuto a segnalare all'OdV qualsiasi comportamento del cliente che appaia in contrasto con i principi del presente Codice.

Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. si impegna a fornire prodotti e servizi di qualità per garantire la massima soddisfazione e tutela dei propri clienti, attuando sistemi di controllo interno atti a evitare che il prodotto o servizio forniti al cliente siano diversi per natura, origine, provenienza, qualità o quantità rispetto a quello pattuito.

SEZIONE III

RAPPORTI CON L'ESTERNO

1. Rapporti con le Autorità di Vigilanza e gli Organismi di Controllo

L'Ente si impegna alla piena e scrupolosa osservanza delle regole dettate dalle Autorità di Vigilanza e dagli Organismi di controllo per il rispetto della normativa vigente, nonché a improntare i propri rapporti con i predetti Enti alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

2. Rapporti con Partiti, Organizzazioni Sindacali e Associazioni

I rapporti con partiti politici, organizzazioni sindacali e altre associazioni portatrici di interessi sono tenuti dagli Esponenti Aziendali a ciò autorizzati ovvero dalle persone da essi delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto sociale e delle leggi speciali, avendo in particolare riguardo ai principi di imparzialità e indipendenza. L'Ente non eroga contributi diretti o indiretti a Partiti politici, né a loro rappresentanti o candidati, e si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (ad esempio, tramite accettazione di segnalazioni per assunzioni, contratti di consulenza, ecc.). Ogni Dipendente deve riconoscere che qualsiasi forma di coinvolgimento in attività politiche avviene su base personale, nel proprio tempo libero, a proprie spese e in conformità alle leggi in vigore. L'Ente, inoltre, non eroga contributi a organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi (quali sindacati, associazioni a tutela dei consumatori o ambientaliste). Sono possibili forme di cooperazione di tipo strettamente istituzionale quando: la finalità sia riconducibile alla missione della Società o sia riferibile a progetti di pubblico interesse; la destinazione delle risorse sia chiara e documentabile; vi sia un'espressa autorizzazione da parte delle funzioni aziendali preposte.

3. Rapporti con le Istituzioni Pubbliche

I rapporti con gli Enti e gli Organismi Pubblici, necessari per lo sviluppo dei programmi aziendali della Società, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò delegate, nel rispetto delle norme del presente Codice, nonché dello statuto e delle leggi speciali. L'Ente promuove il dialogo e coopera attivamente e pienamente con le istituzioni pubbliche e le autorità locali.

I rapporti con le istituzioni pubbliche – e, in generale, con la Pubblica Amministrazione – volti al conseguimento degli interessi complessivi della Società e collegati all'attuazione dei suoi programmi aziendali, devono essere caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità, al fine di garantire comportamenti chiari che non possano essere interpretati da parte dei soggetti coinvolti, come ambigui o

	CODICE ETICO	Pag. 30 di 37
		Giugno 2026

contrari alle normative vigenti. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni competenti, nel rispetto dei protocolli e delle procedure aziendali.

È assolutamente vietato offrire, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro o altri mezzi di pagamento a pubblici ufficiali o incaricati di un pubblico servizio al fine di influenzare la loro attività nell'espletamento dei propri doveri.

Tali prescrizioni non possono essere eluse ricorrendo a forme diverse di contribuzioni che, sotto la veste di sponsorizzazioni, incarichi e consulenze, pubblicità, ecc., abbiano le stesse finalità sopra vietate.

Omaggi e atti di cortesia e di ospitalità verso rappresentanti del governo, delle pubbliche autorità e degli enti locali nonché rivolti a pubblici ufficiali e pubblici dipendenti sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere autorizzato dalle persone indicate nelle procedure e documentato in modo adeguato.

Allo stesso modo ciascun destinatario del Codice non può ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore. Qualora riceva regali oltre i suddetti limiti dovrà restituirli e dovrà darne immediata comunicazione al diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza.

Al fine di prevenire la commissione dei reati è fatto tassativo divieto di indurre pubbliche amministrazioni in errore, con artifici o raggiri, per procurare all'Ente un ingiusto profitto, diretto o indiretto, consistente nell'ottenimento o nell'utilizzo di contributi, finanziamenti o altre erogazioni comunque denominate concesse dallo Stato, da un ente pubblico o dalle istituzioni comunitarie.

4. Rapporti con il mercato

Ogni operazione sul mercato deve essere effettuata in piena trasparenza, garantendo tutte le informazioni necessarie affinché le decisioni degli investitori siano basate su informazioni complete e corrette.

Le comunicazioni verso il mercato sono caratterizzate, pertanto, dal rispetto delle disposizioni normative oltre che da un linguaggio comprensivo, esaustivo e corretto anche allo scopo di prevenire la commissione di abusi di mercato (insider trading e manipolazione del mercato). La diffusione delle informazioni avviene esclusivamente ad opera delle figure a ciò preposte, in conformità alle procedure aziendali.

L'Ente ha approntato adeguate misure a tutela delle informazioni privilegiate in modo da inibirne l'accesso o il trattamento da parte di soggetti a ciò non autorizzati o in modo indebito.

Tutti i Destinatari sono tenuti, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate, alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali riguardo agli abusi di mercato. Per tale ragione i Destinatari devono adottare comportamenti attenti e responsabili nella gestione delle informazioni aziendali riservate, con particolare riferimento a quelle che possono provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari quotati o non quotati emessi o fornire indicazioni false e fuorvianti sugli stessi. Tale disposizione si applica, altresì, su informazioni che possano riverberare effetti negativi sul mercato delle merci.

È fatto espresso divieto ai Destinatari di:

- acquistare, vendere o compiere altre operazioni su strumenti finanziari direttamente o indirettamente, per conto proprio o di terzi, utilizzando informazioni privilegiate;
- raccomandare o indurre altri ad effettuare le operazioni di cui sopra sulla base delle informazioni privilegiate;
- comunicare a terze informazioni privilegiate al di fuori del normale esercizio dell'attività lavorativa.

5. Rapporti con i mass media

La comunicazione svolge un ruolo decisivo ai fini della valorizzazione dell'immagine dell'Ente. Pertanto, i rapporti tra la Società e i mass media spettano soltanto alle funzioni aziendali appositamente designate, e devono essere svolti in coerenza con la politica, le strategie e gli strumenti di comunicazione definiti dagli organi aziendali, nonché con le leggi, le regole e le pratiche di condotta professionale. L'informazione verso l'esterno è ispirata a criteri di veridicità e trasparenza ed è assolutamente vietato divulgare notizie false. In generale i dipendenti della Società non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

SEZIONE IV

VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO

1. Introduzione

Ogni comportamento contrario alle disposizioni del Codice Etico verrà perseguito e sanzionato, in quanto in opposizione ai principi cui si ispira Stucchi Servizi Ecologici S.r.l.. Le violazioni delle disposizioni del Codice Etico costituiscono lesione del rapporto fiduciario con l'Ente e integrano un illecito disciplinare: l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione di un eventuale procedimento penale. I provvedimenti sanzionatori per la violazione del Codice saranno commisurati al tipo di violazione e alle sue conseguenze per l'Ente e saranno adottati nel rispetto della normativa applicabile e dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti.

Con riferimento alle sanzioni applicabili ai dirigenti, dipendenti e collaboratori di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l., si precisa che la commissione o il tentativo di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e che comportino gravi violazioni dei principi etici, costituisce illecito disciplinare grave. Per quanto concerne i lavoratori autonomi e i terzi, la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico potrà comportare la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c.

2. Principi generali del Codice Etico

In analogia con quanto disposto dall'art. 6, co. II, l. e) del Decreto che stabilisce come: *"... in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere, ... **all'esigenza di introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello**"*, si ritiene necessario estendere detta previsione anche al Codice Etico.

Infatti, come per i Modelli Organizzativi, l'assunzione di un sistema disciplinare *ad hoc* costituisce un requisito essenziale e necessario per rendere efficace un Codice Etico, dovendo considerare le sanzioni come elemento preventivo della commissione di illeciti disciplinari. Non è possibile, infatti, prevedere delle disposizioni carenti di un sistema sanzionatorio, poiché mancanza, come per i Modelli Organizzativi, renderebbero invalide le disposizioni contenute nel Codice.

Tra le funzioni del sistema disciplinare vi sono quelle di:

- rendere efficace ed effettivo il Codice Etico;
- supportare le azioni di controllo poste in essere dall'Organismo di Vigilanza.

Si deve, però, precisare come il sistema disciplinare, nella sua struttura, deve:

- applicarsi per sanzionare il contravventore dei principi etici contenuti nel Codice;
- essere redatto per iscritto e adeguatamente divulgato – quale parte essenziale del Codice Etico;

- compatibile con le norme in vigore e gli accordi contrattuali in essere;
- caratterizzato da misure idonee ed efficaci;
- da una pluralità di sanzioni, graduate in ragione della gravità delle violazioni accertate;
- da sanzioni che spazino da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recedere il rapporto tra il reo e l'Ente, nel caso di violazioni più gravi;
- a rispettare il principio costituzionale (Corte Cost. sent. n. 220/1995) secondo il quale l'esercizio del potere disciplinare deve sempre conformarsi al principio di proporzione assicurando il coinvolgimento del soggetto interessato nel rispetto del contraddittorio. Per il lavoratore subordinato tali principi sono richiamati dagli artt. 2106 c.c. e 7 L. 300/70.

Al sistema disciplinare applicato per il Codice Etico possono altresì riconoscersi meccanismi premiali riservati a quanti cooperino, ad esempio, al fine di rendere efficace l'attuazione del Modello ovvero denunciino comportamenti individuali devianti nel rispetto della procedura e delle istruzioni *whistleblowing*.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del d.lgs. 231/2001.

In concreto, il sistema disciplinare, che costituisce parte integrante del Codice Etico di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l., si rivolge ai lavoratori dipendenti, ai dirigenti, agli amministratori, ai sindaci, ai consulenti ed ai collaboratori che a vario titolo erogano prestazioni e servizi in favore dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni disciplinari che rispettano i principi di cui sopra e che possono avere anche natura pecuniaria.

Si precisa, altresì, come la violazione delle regole di comportamento previste dal Codice Etico, da parte di lavoratori dipendenti dell'Ente e/o dei dirigenti dello stesso, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ex artt. 2104 e 2106 c.c.

Più specificatamente:

- Art. 2104 - Diligenza del prestatore di lavoro:
 1. Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
 2. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.
- Art. 2106 - Sanzioni disciplinari:
 1. L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme vigenti.

3. Violazione del Codice Etico

A mero titolo esemplificativo, ma non certo esaustivo, si riportano di seguito solo alcuni comportamenti che potrebbero essere oggetto di censura:

- porre in essere azioni o comportamenti, ovvero omissioni, non conformi ai principi e alle regole indicate nel Codice Etico;
- favorire la redazione in modo incompleto e/o non veritiero di documentazione a supporto del Codice Etico;
- agevolare la redazione, effettuata da parte di terzi in modo incompleto e/o non veritiero, di documentazione a supporto del Codice Etico;
- non redigere la documentazione prevista dal Codice Etico;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Codice Etico;
- non osservare e dunque rispettare gli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza su questioni e tematiche, ricomprese nel Codice Etico, tra le altre:
 - o in ambito whistleblowing:
 - la messa in atto di azioni o comportamenti in violazione delle misure poste a tutela del cd. segnalante;
 - l'adozione di atti ritorsivi o discriminatori, diretti ovvero indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
 - l'effettuazione, anche in malafede o con grave negligenza, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Oltre alle condotte su sommariamente enunciate, preme rilevare come il sistema disciplinare identifichi le infrazioni ai principi, ai comportamenti e ai punti di controllo contenuti nel Codice Etico, ed individuano le sanzioni previste per il personale dipendente in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale (CCNL) come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è, comunque, vincolante per tutti i dipendenti e, ai sensi dell'art. 7, co. 1, L. 300/1970, deve essere disponibile a tutti "mediante affissione in luogo accessibile".

È fatto divieto all'Ente di attuare qualsiasi atto di ritorsivo o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti dei soggetti segnalanti.

L'adozione e la concreta applicazione di misure discriminatorie nei confronti dei segnalanti può essere denunciata sia all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, che, dal segnalante, all'organizzazione sindacale.

Il licenziamento ritorsivo e/o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono, altrettanto, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante stesso. È esclusivo onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Non solo, l'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

 STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI	CODICE ETICO	Pag. 35 di 37
		Giugno 2026

4. Sanzioni connesse alla procedura di *Whistleblowing*

Le sanzioni e i processi di irrogazione delle medesime debbono altresì applicarsi, nei limiti su esposti e per le rispettive categorie, anche con riferimento al mancato rispetto della procedura e delle istruzioni volte a regolamentare il *whistleblowing*.

Più specificatamente, l'avvio del procedimento disciplinare sarà imposto, come eventualmente la sanzione da irrogare, ogniqualvolta:

- le misure di tutela del segnalante siano state violate;
- sia stata effettuata con dolo o colpa grave una segnalazione rivelatasi infondata.

L'Organismo di Vigilanza ne dà immediata comunicazione all'Amministratore Unico che adotta le misure più opportune previste dalla legge. Resta salvo il risarcimento in caso di danni arrecati all'Ente.

SEZIONE V

MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

1. Il Responsabile Etico

L'Organismo di Vigilanza può essere il soggetto preposto alla verifica dell'applicazione e dell'attuazione del Codice Etico (Responsabile Etico) e per tale attività risponde direttamente all'Amministratore Unico dell'Ente. Il Responsabile Etico, qualora lo ritenga opportuno, potrà riferire in merito alla propria attività all'Amministratore Unico

Al Responsabile Etico sono attribuiti i seguenti compiti:

- verificare periodicamente l'applicazione e il rispetto del Codice Etico attraverso l'attività di controllo, che consiste nell'accertare e promuovere il miglioramento dell'etica nell'ambito di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l. 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;
- svolgere funzioni consultive relativamente all'adozione di provvedimenti sanzionatori;
- predisporre annualmente una relazione relativa all'attività svolta da sottoporre all'organo amministrativo.

Nell'ambito della sua attività, il Responsabile Etico verrà assistito dalle risorse necessarie di volta in volta individuate fra il personale di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l..

Tutti i Destinatari sono tenuti a collaborare con il Responsabile Etico, sia con segnalazioni che fornendo la documentazione aziendale necessaria allo svolgimento delle attività di competenza dello stesso. In caso di dubbio sulla liceità di un certo comportamento, sul suo disvalore etico o sulla contrarietà al Codice Etico, il Destinatario potrà rivolgersi al Responsabile Etico.

2. Diffusione del Codice Etico

Il Responsabile Etico procede alla diffusione del Codice Etico presso i Destinatari, con le modalità di seguito individuate:

- trasmissione – via e-mail e/o posta e/o consegna *brevi manu* – ai dipendenti e ai collaboratori dell'Ente (con indicazione relativa alla circostanza che il Codice Etico è da ritenersi vincolante per tutti i Destinatari);
- pubblicazione: sul sito internet di Stucchi Servizi Ecologici S.r.l.;

 STUCCHI SERVIZI ECOLOGICI	CODICE ETICO	Pag. 37 di 37
		Giugno 2026

- organizzazione, ogni volta che ne ravvisi la necessità e, comunque, alla prima approvazione di una riunione informativa e formativa, cui verranno invitati a partecipare tutti i dipendenti e collaboratori dell'Ente, l'organo amministrativo e l'organo di controllo, finalizzata all'illustrazione di eventuali novità eticamente rilevanti. Delle riunioni verrà redatto apposito verbale, con l'indicazione delle persone intervenute e degli argomenti trattati unitamente a un programma dei medesimi e al rilascio di un attestato di partecipazione;
- informativa a collaboratori esterni e fornitori relativamente all'esistenza del Codice Etico;
- verifica dell'inserimento, nei contratti stipulati da Stucchi Servizi Ecologici S.r.l., di una clausola volta ad informare i terzi dell'esistenza del Codice Etico, del seguente tenore: *"Codice Etico: la Società, nella conduzione dei propri affari e nella gestione dei propri rapporti si riferisce ai principi contenuti nel proprio Codice Etico, pubblicato sul sito internet <https://www.stucchi-sse.it/>. La violazione delle prescrizioni ivi contenute potrà comportare, a seconda della gravità dell'infrazione, anche la risoluzione in danno del presente contratto".*