



Codice Etico

Indice

Definizioni.....	3
1. Premessa: DRI d'Italia S.p.A.....	5
2. Valori di DRI d'Italia e adozione del Codice Etico.....	6
3. Principi generali e rispetto di leggi e regolamenti	8
3.1 Trasparenza Amministrativa	8
3.2 Prevenzione della corruzione.....	8
3.3 Conflitto di interessi.....	10
3.4 Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, di criminalità organizzata, di razzismo e xenofobia.....	11
3.5 Rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio	12
3.6 Rispetto della normativa in materia di tutela della incolumità e personalità individuale .	12
3.7 Rispetto della normativa in materia di lotta ai delitti contro l'industria ed il commercio ed in materia di diritto d'autore	13
3.8 Rispetto della normativa in materia di lotta alla criminalità informatica	13
3.9 Rispetto della normativa in materia tributaria.....	14
3.10 Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria	14
3.11 Rispetto della normativa in materia di abusi di mercato	15
3.12 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con interlocutori privati	15
3.13 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria.....	17
3.14 Rapporti con i mass media.....	17
3.15 Tutela della riservatezza	18
3.16 Tutela del personale.....	18
3.17 Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori	19
3.18 Risorse umane	19
3.19 Tutela dell'ambiente e del patrimonio artistico e culturale	20
3.20 Tutela della privacy	20
4. Il rispetto dei diritti umani	21
5. Comunicazione e formazione.....	21
6. Rispetto del Codice Etico	22
7. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)	23
8. Diffusione del Codice Etico ed entrata in vigore	23

Definizioni

- **Consiglio di Amministrazione** (in seguito anche C.d.A. o anche il “Consiglio”): organo esecutivo di DRI d'Italia S.p.A. a cui è affidato il compito di realizzare le decisioni prese dall'Assemblea dei soci nel corso delle sue deliberazioni e lo svolgimento dell'attività di impresa;
- **Collaboratori**: soggetti che intrattengono con DRI d'Italia S.p.A.: (i) rapporti di lavoro a progetto; (ii) rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale oppure rapporti di collaborazione coordinata e continuativa;
- **Decreto / Decreto 231** (D. Lgs. n. 231/2001): il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231;
- **Destinatari**: soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tra i quali gli esponenti aziendali, i Dipendenti, i Collaboratori (tra cui i soggetti che intrattengono con DRI d'Italia S.p.A. rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero rapporti di collaborazione coordinata e continuativa); consulenti occasionali e continuativi (quali lavoratori interinali e stagisti) i lavoratori a termine o a tempo parziale, il personale di DRI d'Italia S.p.A.; partner commerciali, professionisti e Fornitori di beni e servizi, nonché ogni altra controparte che intrattenga con DRI d'Italia rapporti contrattualmente regolati;
- **Dipendenti**: soggetti che intrattengono con DRI d'Italia S.p.A. un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi grado o natura, inclusi i lavoratori a termine compresi quelli con contratto di inserimento o di apprendistato o a tempo parziale, nonché i lavoratori in distacco ovvero in forza con contratti di lavoro para-subordinato (somministrazione di lavoro);
- **Fornitori**: i soggetti che forniscono beni e servizi a DRI d'Italia S.p.A.;
- **Legge 190/2012**: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- **Modello / Modello 231 / Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001**: il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, sia nella sua Parte Generale che nella Parte Speciale, come previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 e approvato dal Consiglio di Amministrazione di DRI d'Italia S.p.A.;
- **Normative interne**: i documenti normativi interni di DRI d'Italia S.p.A.
- **Organi sociali**: Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale;
- **Organismo di Vigilanza**: l'organo interno di vigilanza di DRI d'Italia S.p.A., come descritto dall'art. 6 comma 1, lett. b) del D. Lgs. n. 231/2001, avente funzioni di vigilanza sull'osservanza del Modello 231 e di verifica della sua efficace attuazione (in seguito, anche “Organismo” o “Organismo di Vigilanza”);
- **P.A.**: Pubblica Amministrazione;
- **Società**: DRI d'Italia o DRI d'Italia S.p.A.;

- **Soggetti apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione di DRI d'Italia S.p.A. o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della stessa (in seguito, anche "Apicali");
- **Soggetti sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali (in seguito, anche "Subordinati" o "soggetti in posizione subordinata");
- **Terze Parti:** soggetti coinvolti, direttamente o indirettamente, nell'attività di DRI d'Italia S.p.A. e che hanno un interesse, di qualsivoglia natura, in relazione alle decisioni, alle iniziative strategiche e alle possibili azioni svolte da DRI d'Italia S.p.A.
- **Whistleblower:** la persona che segnala, divulga ovvero denuncia all'Autorità giudiziaria o contabile, violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui è venuta a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (di seguito anche segnalante).

1. Premessa: DRI d'Italia S.p.A.

DRI d'Italia S.p.A., società partecipata al 100% da Invitalia S.p.A., Agenzia nazionale per l'attrazione degli investimenti e lo sviluppo di impresa, nasce per volontà del Governo italiano nel gennaio del 2022 allo scopo di studiare la fattibilità di impianti di produzione di Direct Reduced Iron (DRI) o preridotto e, successivamente procedere alla loro realizzazione e gestione, anche con l'utilizzo di fondi pubblici messi a disposizione per la decarbonizzazione dei settori *hard to abate*.

Dalla *mission* discendono i principali obiettivi aziendali:

- contribuire al raggiungimento dei target nazionali di decarbonizzazione;
- partecipare alla riconversione del sito produttivo di Taranto (ex ILVA), implementando tecnologie innovative per la produzione di acciaio low-carbon e abbattendo in modo radicale le attuali emissioni inquinanti;
- sostenere la filiera siderurgica italiana fornendo materiale di elevata qualità per i forni elettrici esistenti, riducendo la dipendenza dall'import di rottame e di *direct reduced iron*;
- supportare lo sviluppo delle filiere green promuovendo sia lo sviluppo di nuove tecnologie alternative all'utilizzo di combustibili tradizionali (idrogeno verde, *carbon capture storage*, biometano) sia l'individuazione e sperimentazione di tecnologie alternative agli attuali processi produttivi di preridotto.

2. Valori di DRI d'Italia e adozione del Codice Etico

Invitalia e le sue società controllate tra cui DRI d'Italia S.p.A. (di seguito il Gruppo), nell'adempimento della missione attribuitagli, persegue il raggiungimento dei propri obiettivi attraverso un'azione aziendale svolta nel rispetto della legalità e dei diritti fondamentali della persona, improntata a regole chiare e trasparenti e in sintonia con l'ambiente esterno e con gli interessi delle comunità presso cui essa opera.

Gli Organi sociali, i Collaboratori, i Dipendenti, i Soggetti apicali e quelli sottoposti di DRI d'Italia, nell'espletamento delle proprie mansioni, assicurano la qualità dei servizi, la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri e principi di diligenza, lealtà, imparzialità e cura dell'interesse pubblico, nonché il rispetto delle leggi e dei regolamenti, sia nazionali che internazionali, ove rilevanti e applicabili al contesto della Società.

Oltre a quanto menzionato, nell'ottica di una tutela sempre più concreta della propria immagine e anche in considerazione del ruolo che la Società riveste a livello nazionale, DRI d'Italia ha deciso di adottare il presente Codice Etico che, in linea con i principi di lealtà e onestà di comportamento propri della Società, è volto a regolare attraverso norme comportamentali l'attività aziendale.

Il Codice Etico individua, pertanto, i valori aziendali ed evidenzia i principali diritti e doveri di tutti coloro che, a qualsiasi titolo, sono interessati dall'operato della Società, indicando i principi e le norme di comportamento generali da osservare nei confronti di tutti gli interlocutori quali, ad esempio, gli azionisti, i Dipendenti, i Collaboratori, i consulenti, gli agenti, i partner, la Pubblica Amministrazione e, in generale, tutte le Terze Parti coinvolte, direttamente o indirettamente, nell'attività di DRI d'Italia. L'adozione del presente Codice Etico è espressione di un contesto aziendale nel quale obiettivo primario è quello di soddisfare le necessità e le aspettative degli interlocutori tutti della Società e del Gruppo, attraverso elevati standard di professionalità e mediante il divieto di porre in essere condotte in contrasto con le disposizioni di legge e con i valori che la Società e il Gruppo intendono promuovere.

DRI d'Italia, pertanto, rifiuta e condanna fermamente qualsiasi tipo di condotta contraria o in violazione della legislazione vigente e dei principi da essa rispettati, commessa in qualsivoglia forma, essendo comunque il risultato di tale condotta contrario agli interessi della Società.

Ogni Dipendente, collaboratore e portatore d'interessi di DRI d'Italia, si dovrà pertanto attenere alle regole contenute nel Codice Etico che, unitamente alle previsioni normative vigenti in qualunque Stato la Società operi, rappresentano l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità agli stessi attribuiti.

In nessun caso, il perseguimento dell'interesse o del vantaggio di DRI d'Italia può giustificare una condotta non in linea con il contenuto del presente Codice Etico.

Il presente documento è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. n. 231/2001 *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”* e della L. n. 190/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”*.

Invitalia richiede a tutte le imprese controllate una condotta in linea con i principi generali del Codice Etico, il quale, una volta deliberato dai singoli Consigli di Amministrazione di ciascuna società, si intende efficace e vincolante nei confronti di tutti i dipendenti del Gruppo.

3. Principi generali e rispetto di leggi e regolamenti

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto delle previsioni normative vigenti in qualunque Stato essa operi. Tale principio imprescindibile si estende anche a tutte le Terze Parti che abbiano rapporti, di qualsivoglia natura, con la Società e che, in violazione anche solo parziale di tale assunto, non possono e non potranno in alcun modo intrattenere rapporti di qualsivoglia natura con DRI d'Italia.

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere legittime e devono essere adeguatamente documentate e tracciabili. In particolare, deve essere possibile, in qualunque momento, esperire verifiche sui processi decisionali, autorizzativi, nonché sullo svolgimento delle operazioni svolte da, in nome di o per conto di DRI d'Italia.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale tale da consentire di procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione medesima e da individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato la stessa. La predisposizione di qualsiasi documentazione, ivi compresa quella contabile, va effettuata con chiarezza e trasparenza anche mediante una trasposizione accurata, obiettiva e veritiera dei dati relativi.

I Dipendenti e, in generale, tutti coloro i quali agiscono in nome e per conto della Società devono operare con diligenza e nel rispetto dei principi di liceità, economicità, qualità e correttezza.

3.1 Trasparenza Amministrativa

La trasparenza dell'attività amministrativa costituisce livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili, anche nel rispetto dei principi di anticorruzione di cui alla Legge n. 190/2012. Tale trasparenza è assicurata anche mediante la *disclosure*, secondo le forme e le modalità indicate dalla legge, delle informazioni relative alle attività di pubblico interesse e, comunque, di tutte le informazioni previste dalla normativa vigente.

Al fine di garantire l'esercizio imparziale delle proprie funzioni, DRI d'Italia comunica, su richiesta specifica della Pubblica Amministrazione, eventuali dati necessari a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite al proprio personale.

3.2 Prevenzione della corruzione

I dipendenti di DRI d'Italia rispettano le prescrizioni contenute nel Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza della Società, prestano la loro collaborazione al Responsabile del Piano per la prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT), in

particolare nella prevenzione e repressione della corruzione, negli adempimenti di pubblicità e trasparenza, nonché nel rispetto della disciplina sulla inconfiribilità ed incompatibilità degli incarichi.

Inoltre, fermo restando l'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria, segnalano eventuali situazioni d'illecito di cui siano venuti a conoscenza.

Fuori dei casi di calunnia e diffamazione, la Società tutela l'anonimato del dipendente che ha segnalato l'illecito e lo protegge da potenziali discriminazioni e da ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili, nei limiti della normativa vigente in materia.

I destinatari del Codice comunicano per iscritto, anche a mezzo di posta elettronica, al proprio responsabile e all'Organismo di vigilanza, tempestivamente e comunque entro 5 giorni dall'avvenuta conoscenza, l'esistenza di indagini a proprio carico in riferimento alle fattispecie di reato per le quali si applica la rotazione degli incarichi, illustrate nel paragrafo successivo, oltre alle ulteriori fattispecie indicate nel Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

- **Rotazione straordinaria**

DRI d'Italia opera seguendo il principio della "rotazione straordinaria" del personale disciplinata nel D.Lgs 165/2001, art. 16, co. 1, lett. I-quater, da applicarsi successivamente al verificarsi di fenomeni corruttivi, affinché, nei casi di avvio nei confronti di un dipendente di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, sia attivata una valutazione della condotta stessa da parte delle funzioni preposte, per il trasferimento del dipendente stesso dalla specifica posizione o mansione ad altro ufficio o servizio.

La rotazione straordinaria si applica a tutti coloro che hanno un rapporto di lavoro con DRI d'Italia, dipendenti e dirigenti in servizio a tempo determinato o indeterminato, in presenza dei reati ex art. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale. Per i suddetti reati è da ritenersi obbligatoria l'adozione di un provvedimento adeguatamente motivato; l'adozione del provvedimento di cui sopra, invece, è solo facoltativa nel caso di procedimenti penali avviati per gli altri reati contro la p.a. (di cui al Capo I del Titolo II del Libro secondo del Codice Penale, rilevanti ai fini delle inconfiribilità ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. n. 39 del 2013, dell'art. 35-bis del d.lgs. n. 165/2001 e del d.lgs. n. 235 del 2012).

La rotazione straordinaria si applica anche in conseguenza dell'avvio di un procedimento disciplinare per comportamenti che possono integrare fattispecie di natura corruttiva considerate dai reati come sopra elencati. Sono, comunque, fatte salve le ipotesi di applicazione delle misure disciplinari previste dai CCNL adottati da DRI d'Italia.

La misura deve essere applicata non appena si sia venuto a conoscenza dell'avvio del procedimento penale.

La durata della rotazione straordinaria sarà determinata caso per caso dalle funzioni preposte.

- **Attività successiva alla cessazione del lavoro**

L'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001 dispone il divieto per i dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di DRI d'Italia, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti destinatari di provvedimenti, contratti o accordi stipulati con DRI d'Italia, attuati attraverso i medesimi poteri.

I predetti soggetti, nel triennio successivo alla cessazione del rapporto con la Società, qualunque sia la causa di cessazione, non possono avere alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti o accordi.

La Società ha previsto:

- l'inserimento di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale che prevedano specificatamente il divieto di pantouflage;
- l'obbligo, per il personale a cui, in base a deleghe, siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali, di sottoscrivere al momento della cessazione dal servizio o dall'incarico una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- l'inserimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, dell'obbligo per l'operatore economico concorrente, di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti DRI d'Italia, in violazione del predetto divieto;
- l'esclusione dalle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

3.3 Conflitto di interessi

Quando gli interessi o le attività personali siano idonee a condizionare la capacità di operare nel totale interesse della Società si ha un conflitto di interessi.

Nella conduzione di qualsiasi attività devono sempre essere evitate situazioni in cui i soggetti coinvolti nelle transazioni siano in conflitto di interessi.

Esiste un conflitto d'interessi quando l'esercizio imparziale e obiettivo delle funzioni di un dipendente, collaboratore, componente di un organo sociale o di chiunque agisca per conto della Società, possa essere compromesso da motivi familiari, affettivi, da affinità politica o nazionale, da interesse economico o da qualsiasi altro interesse personale diretto o indiretto.

Nell'esclusivo interesse della Società, il personale e i collaboratori devono garantire decisioni neutre e imparziali.

I dipendenti e i collaboratori, nonché i componenti degli Organi sociali o chi comunque agisca per conto della Società, devono rendere noti tutti i conflitti di interessi e discuterne con la funzione di appartenenza.

In particolare, il responsabile del procedimento ed i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale.

3.4 Rispetto della normativa in materia di antiterrorismo, di criminalità organizzata, di razzismo e xenofobia

La Società riconosce il primario valore dei principi di ordine democratico e di libera determinazione politica cui si informa lo Stato.

È pertanto categoricamente vietato qualsiasi comportamento avente la finalità, diretta o indiretta di:

- costituire o essere collegato ad attività terroristica o di eversione dell'ordine democratico dello Stato;
- costituire o essere collegato a reati transnazionali afferenti all'associazione per delinquere, anche di tipo mafioso, l'induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, il favoreggiamento personale, nonché afferenti l'associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri e al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, ovvero ancora afferenti possibili violazioni delle disposizioni contro le immigrazioni clandestine e relative al traffico di armi.

Ogni Dipendente o Collaboratore che, nello svolgimento della propria attività lavorativa, venga a conoscenza della commissione di atti o comportamenti che possano costituire attività terroristica di qualunque genere o connessa ai reati transnazionali e di criminalità organizzata, di aiuto o finanziamento a tali attività o, comunque, di eversione dell'ordine

democratico deve, salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori e all'Organismo di Vigilanza.

La Società condanna la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico ovvero l'istigazione e l'incitamento a commettere atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, commessi in modo che derivi concreto pericolo di diffusione delle idee stesse, che si fondano in tutto o in parte sulla negazione, sulla minimizzazione in modo grave o sull'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

3.5 Rispetto della normativa in materia di antiriciclaggio

La Società garantisce la massima trasparenza, correttezza e buona fede nelle transazioni commerciali con tutte le Terze Parti, predisponendo gli strumenti più opportuni al fine di contrastare i reati di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio e si impegna ad osservare la normativa in materia di antiriciclaggio.

La Società verifica la correttezza degli incarichi conferiti alle Terze Parti, la regolarità dei pagamenti e dei flussi finanziari nonché degli adempimenti fiscali, della selezione dei soggetti offerenti i beni e servizi che la Società intende acquisire, della fissazione dei criteri di valutazione delle offerte e verifica altresì tutte le informazioni relative alla attendibilità commerciale/professionale dei Fornitori e dei partner.

3.6 Rispetto della normativa in materia di tutela della incolumità e personalità individuale

La Società ha come valore imprescindibile la tutela della incolumità della persona, della libertà e della personalità individuale. Essa, pertanto, ripudia qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale e ogni possibile forma di finanziamento che possa favorire o alimentare l'espletamento di tali pratiche, nonché ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona.

La Società attribuisce altresì primaria rilevanza alla tutela dei minori e alla repressione dei comportamenti di sfruttamento di qualsiasi natura posti in essere nei confronti dei medesimi.

3.7 Rispetto della normativa in materia di lotta ai delitti contro l'industria ed il commercio ed in materia di diritto d'autore

DRI d'Italia impronta lo svolgimento del proprio *business* alla legalità e alla trasparenza in ogni settore della propria attività, ivi compresi i rapporti commerciali e condanna ogni possibile forma di impedimento o turbamento alla libertà dell'industria o del commercio, o di turbamento del procedimento amministrativo diretto a stabilire il contenuto del bando o di altro atto equipollente al fine di condizionare le modalità di scelta del contraente, nonché ogni possibile forma di illecita concorrenza, di frode, di contraffazione o di usurpazione di titoli di proprietà industriale, richiamando tutti coloro che operano nell'interesse della Società al rispetto della normativa esistente a tutela degli strumenti o segni di autenticazione, certificazione o riconoscimento, a tutela dell'industria e del commercio.

Con particolare riferimento alla materia del diritto d'autore la Società salvaguarda i propri diritti di proprietà intellettuale, ivi compresi i diritti d'autore, brevetti, marchi e segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela e rispettando altresì la proprietà intellettuale altrui. È pertanto contraria alle politiche aziendali la riproduzione non autorizzata di *software*, di documentazione o di altri materiali protetti da diritto d'autore e, in particolare, le restrizioni specificate negli accordi di licenza stipulati con i Fornitori di *software* ed è vietato l'utilizzo o la riproduzione di software o di documentazione al di fuori di quanto consentito da ciascuno di detti accordi di licenza.

3.8 Rispetto della normativa in materia di lotta alla criminalità informatica

La strumentazione informatica della Società deve essere utilizzata nel pieno rispetto delle leggi vigenti e delle specifiche normative interne che prescrivono un utilizzo corretto e non improprio degli strumenti informatici e telefonici della Società in dotazione ai propri Dipendenti, Collaboratori ed eventualmente le Terze Parti.

Inoltre, è assolutamente vietata la detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici, la diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico, nonché l'installazione di apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche.

DRI d'Italia si impegna affinché, all'atto di consegna di qualsivoglia apparecchiatura, tra la Società e il soggetto ricevente venga firmato un documento avente valore di legge, mediante il quale il soggetto ricevente viene reso edotto circa tutti i doveri e obblighi connessi a tale concessione e che tale documento tenga conto del presente Codice Etico, nonché del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

3.9 Rispetto della normativa in materia tributaria

La Società vieta categoricamente qualsiasi condotta avente come finalità quella di:

- avvalersi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, nell'ottica di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, indicando in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi passivi fittizi;
- indicare, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, compiendo operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente ovvero avvalendosi di documenti falsi o di altri mezzi fraudolenti idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, in una delle dichiarazioni relative a dette imposte elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi o crediti e ritenute fittizi;
- emettere o rilasciare fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, al fine di consentire a Terze Parti l'evasione delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di consentire l'evasione a Terze Parti in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari;
- alienare simulatamente o compiere altri atti fraudolenti sui propri o altrui beni idonei a rendere in tutto o in parte inefficace la procedura di riscossione coattiva, al fine di sottrarsi al pagamento delle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, ovvero di interessi o sanzioni amministrative relative a dette imposte. È altresì vietato indicare nella documentazione presentata ai fini della procedura di transazione fiscale elementi attivi per un ammontare inferiore a quello effettivo od elementi passivi fittizi, al fine di ottenere per sé o per Terze Parti un pagamento parziale dei tributi e relativi accessori.

3.10 Comunicazioni sociali e illeciti in materia societaria

In conformità al pieno rispetto delle norme di legge vigenti in materia, è dovuta la piena osservanza dei principi di veridicità e correttezza in relazione a qualunque documento giuridicamente rilevante, sia esso endosocietario o extra-societario, nel quale si evidenzino elementi economici, patrimoniali e finanziari relativi alla Società, anche in occasione di ottenimento di certificati relativi a fusioni transfrontaliere.

I membri degli Organi sociali, i Soggetti apicali, nonché i Dipendenti e i Collaboratori eventualmente coinvolti nelle attività di formazione del bilancio o di altri documenti simili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

3.11 Rispetto della normativa in materia di abusi di mercato

È fatto divieto a chiunque sia in possesso di informazioni privilegiate in ragione della sua qualità di membro di Organi sociali, di Soggetto apicale, di Dipendente o Collaboratore della Società di:

- acquistare, vendere o compiere altre operazioni, direttamente o indirettamente, per conto proprio o per conto di Terze Parti, su strumenti finanziari utilizzando le informazioni medesime;
- comunicare tali informazioni ad altri, al di fuori del normale esercizio del lavoro, della professione, della funzione o dell'ufficio;
- raccomandare o indurre altri, sulla base di esse, al compimento di talune delle operazioni precedentemente indicate.

È inoltre vietato diffondere notizie false o porre in essere operazioni simulate o altri artifici concretamente idonei a provocare una sensibile alterazione del prezzo di strumenti finanziari.

3.12 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con interlocutori privati

Non è consentito in alcun modo offrire o promettere denaro, doni o altre utilità a Dirigenti, funzionari o Dipendenti né della Pubblica Amministrazione né appartenenti ad interlocutori commerciali privati (a titolo meramente esemplificativo Fornitori e, in generale, terze parti), o a loro parenti, sia italiani che di altri Paesi, né in via diretta né tramite condotte di mediazione illecita di terzi. Sono consentite unicamente regalie di modico valore e che non possano essere interpretate come una ricerca di favori ai sensi della vigente normativa.

Allo stesso modo, è vietato chiedere o accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità, in connessione con l'espletamento delle proprie funzioni o dei compiti affidati, ad eccezione di ciò che possa essere considerato di modico valore e nei limiti delle normali relazioni di cortesia.

È fatto altresì divieto ad ogni Dipendente di abusare della propria qualità o dei propri poteri al fine di indurre taluno a dare o promettere indebitamente per sé o per altri denaro o altre utilità.

In quei Paesi dove è nel costume offrire doni alle controparti di trattative, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati, il personale incaricato non deve in

alcun modo cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte o, viceversa, lasciarsi influenzare.

Nel caso specifico di effettuazione di gare con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se la Società si avvale di un consulente o un soggetto terzo per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con interlocutori commerciali privati, tale consulente o soggetto terzo dovrà attenersi alle regole, alle direttive e ai principi di cui al presente Codice Etico, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 della Società e, in generale, alle regole valide per i Dipendenti e i Collaboratori della Società. In ogni caso, ciascun consulente o Terza Parte deve astenersi dal rappresentare la Società qualora in una situazione di conflitto di interesse, anche solo potenziale, con DRI d'Italia.

Nel corso di qualsiasi trattativa d'affari non è consentito proporre o esaminare proposte di possibilità d'impiego o di altra forma di collaborazione, offrire o ricevere omaggi, offrire o ricevere informazioni riservate e ogni altra attività che possa avvantaggiare a titolo personale il rappresentante della Pubblica Amministrazione o altro interlocutore commerciale privato.

Tutte le predette regole di comportamento relative ai rapporti con membri della Pubblica Amministrazione devono essere osservate anche con riferimento ai membri degli organi della Comunità europea e, in generale, delle Autorità internazionali.

Chiunque agisca in nome e per conto della Società non può ricevere denaro, doni o altre utilità provenienti da soggetti con cui la Società intrattiene rapporti, salvo che di modico valore e che non possano essere interpretati come una ricerca di favori e essi, inoltre, non devono farsi influenzare impropriamente nell'adozione di decisioni che coinvolgono la Società.

Non è consentito altresì, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con membri della Pubblica Amministrazione, anche degli organi della Comunità europea e delle Autorità internazionali, far dare o promettere indebitamente, a sé o ad altri, denaro o altra utilità come prezzo della propria mediazione illecita verso i predetti soggetti, ovvero per remunerare gli stessi in relazione all'esercizio delle loro funzioni o dei loro poteri o in relazione al compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o all'omissione o al ritardo di un atto del suo ufficio.

In ragione della specificità di DRI d'Italia, inoltre, è categoricamente vietato destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati concessi i contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti ottenuti dallo Stato, da altro ente pubblico o dalla Comunità europea. È fatto altresì divieto di utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omettere informazioni dovute o porre in essere artifici o raggiri al fine di

conseguire le predette erogazioni o qualunque ingiusto profitto a danno dello Stato o di altra Pubblica Amministrazione.

I fatti rappresentati e la documentazione presentata per l'ottenimento di finanziamenti, contributi, sovvenzioni o agevolazioni devono essere veritieri, accurati e completi.

È fatto divieto a tutti i Dipendenti e ai Collaboratori della Società che, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente accedono a sistemi informatici o telematici della Pubblica Amministrazione di alterarne in qualsiasi modo il funzionamento intervenendo senza diritto e con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi.

Nella selezione dei Fornitori, la Società utilizza criteri oggettivi e trasparenti e si basa esclusivamente su parametri di qualità del bene o del servizio, di prezzo, di garanzie di assistenza, di equità e correttezza, evitando ogni possibile pressione indebita tale da mettere in dubbio l'imparzialità posta nella scelta dei Fornitori stessi.

Per le attività imprenditoriali maggiormente esposte a rischio di infiltrazione mafiosa, così come individuate dalla legge, DRI d'Italia si impegna a preferire i Fornitori che saranno inseriti negli appositi elenchi che verranno istituiti presso le singole Prefetture, in quanto i prestatori di servizi ed esecutori di lavori ivi reperiti sono considerati non soggetti a rischio di infiltrazione mafiosa.

3.13 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

DRI d'Italia si impegna a garantire e assicurare la corretta amministrazione della giustizia, anche in occasione di dichiarazioni rese all'Autorità Giudiziaria dai propri Dipendenti, Collaboratori e Soggetti apicali e, comunque, in generale, nell'ambito della gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria.

In particolare, la Società, con riferimento alla gestione dei rapporti con l'Autorità Giudiziaria, si impegna a fornire al proprio personale indicazioni e principi di comportamento ispirati all'onestà, alla correttezza e alla trasparenza cui i Dipendenti, i Soggetti apicali e i membri degli Organi sociali devono attenersi qualora convocati dinanzi all'Autorità Giudiziaria.

3.14 Rapporti con i mass media

La Società cura i rapporti con i mass media mediante un'apposita struttura che, nel fornire comunicazioni all'esterno, si attiene ai principi di veridicità, trasparenza e chiarezza, garantendo che le informazioni prodotte siano coerenti, accurate e sempre conformi alle politiche e ai programmi aziendali.

I Dipendenti e i Collaboratori devono, pertanto, astenersi, salva espressa autorizzazione, dal rilasciare dichiarazioni riguardanti le attività della Società agli organi di stampa o ad altri mezzi di comunicazione di massa.

3.15 Tutela della riservatezza

I Dipendenti, i Collaboratori e chiunque abbia rapporti con la Società devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del *know-how* tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale, dell'attività aziendale e, più in generale, di ogni informazione ottenuta in funzione delle mansioni e degli incarichi svolti, riconoscendone l'esclusiva proprietà di DRI d'Italia e, pertanto, devono astenersi dal porre in essere qualsivoglia atto di disposizione di tali informazioni.

3.16 Tutela del personale

La Società è impegnata a garantire la professionalità e la competenza dei propri Dipendenti e Collaboratori, i quali rappresentano un valore assoluto per il prestigio e la credibilità di DRI d'Italia.

I Dipendenti e i Collaboratori della Società, nell'ambito lavorativo e nei limiti delle competenze e responsabilità affidate, devono improntare il proprio comportamento a reciproca correttezza, nel massimo rispetto della dignità e personalità morale di ciascuno. Pertanto, è assolutamente vietata ogni forma di intimidazione e molestie di qualsiasi natura. Inoltre, I Dipendenti e i Collaboratori sono tenuti a svolgere le proprie attività all'insegna della cortesia, dell'inclusività e rispetto verso il prossimo, della trasparenza, sempre nel pieno rispetto del senso di responsabilità, assoluta diligenza e spirito collaborativo nei confronti dei colleghi e delle Terze Parti.

I Dipendenti e i Collaboratori di DRI d'Italia ambiscono, nello svolgimento dei propri compiti professionali, ai massimi livelli di qualità, anche partecipando attivamente alla vita aziendale e valorizzando la propria crescita professionale acquisendo sempre nuove competenze e capacità.

Ciascun Soggetto apicale instaura con i propri Collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e a una profonda cooperazione, sostenendo la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, nell'ottica di realizzare una reale efficienza in ambito operativo. Nel garantire il valore primario delle risorse umane, la Società non consente alcuna forma di discriminazione nei confronti dei propri Dipendenti e Collaboratori. Fuori dei casi di calunnia o diffamazione, DRI d'Italia si impegna a tutelare i propri Dipendenti qualora riferiscano condotte illecite di cui

siano venuti a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, impedendo che siano sottoposti a qualunque forma di ritorsione. Nell'ambito del procedimento disciplinare eventualmente sorto a seguito di tale segnalazione, nel rispetto delle norme nazionali e comunitarie, è posta massima tutela e riservatezza all'identità del segnalante. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione, l'identità può essere rivelata ove la sua conoscenza sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'incolpato.

3.17 Tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori

La Società è impegnata ad assicurare ai propri Dipendenti e Collaboratori ambienti di lavoro idonei a salvaguardarne la salute, la sicurezza e l'integrità fisica e morale, in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti anche, in particolare, allo specifico fine di impedire il verificarsi di violazioni delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, nel rispetto delle previsioni del Codice Penale e del D. Lgs. n. 81/2008.

DRI d'Italia ritiene che l'impegno nei confronti della sicurezza e salute dei propri Dipendenti e Collaboratori sia di fondamentale importanza e pertanto confida nella collaborazione di tutti, al fine di ottenere una corretta gestione di tutte le proprie attività e processi. I lavoratori devono prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, in modo conforme alla formazione, alle istruzioni e ai mezzi ricevuti dal datore di lavoro.

3.18 Risorse umane

L'inserimento delle risorse nel personale di DRI d'Italia avviene attraverso un procedimento di selezione basato su regole oggettive ed improntate alla massima trasparenza.

È fatto divieto di assunzione di coloro che negli ultimi tre anni abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni aventi come destinataria la Società.

È fatto divieto per la Società di impiegare, alle proprie dipendenze, lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o lo stesso sia stato revocato o annullato. È altresì fatto divieto di assumere lavoratori minori in età non lavorativa.

La Società riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. Pertanto, la 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.

A tutti i Dipendenti e ai Collaboratori della Società si richiede il massimo impegno nell'agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi reciprocamente assunti con DRI d'Italia, nonché gli obblighi previsti nel presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute ed il rispetto degli impegni assunti nei confronti della Società.

Al contempo, a tutti i Dipendenti e Collaboratori della Società si chiede il rispetto delle norme del Codice Etico e del Modello nell'ambito delle dichiarazioni rese all'Autorità Giudiziaria al fine di assicurare il corretto svolgimento nell'attività processuale ed inibire ogni condotta finalizzata a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci in eventuale processo.

La Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

La Società condanna altresì qualsiasi forma di reclutamento, impiego, utilizzo o assunzione di manodopera, anche mediante attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

3.19 Tutela dell'ambiente e del patrimonio artistico e culturale

La Società promuove il rispetto dell'ambiente e del patrimonio artistico nazionale, individuando in esso un elemento qualificante e premiante per ogni tipo di progetto.

La Società si impegna a condurre la propria attività e a perseguire i propri obiettivi nel rispetto dell'ambiente e della legislazione vigente in tale materia, riconoscendo a quest'ultima un ruolo preminente in ogni decisione relativa all'attività aziendale. A tal fine, la Società segue con particolare attenzione l'evoluzione della legislazione ambientale nazionale ed europea.

DRI d'Italia assume ogni idoneo strumento di cautela al fine di tutelare l'ecosistema con particolare attenzione alle normative vigenti in materia di smaltimento rifiuti, tutela delle acque, del suolo, del sottosuolo e dell'atmosfera.

3.20 Tutela della privacy

La Società garantisce che le informazioni e i dati acquisiti e gestiti dal personale e dai Collaboratori nell'esercizio della propria attività lavorativa ed eventualmente inseriti in apposite banche dati vengano utilizzati nei limiti stabiliti dalle procedure aziendali e nel rispetto della normativa nazionale a tutela della *privacy*.

La Società si impegna, altresì, a proteggere le informazioni relative ai propri Dipendenti e Collaboratori, evitando ogni uso improprio delle suddette informazioni.

4. Il rispetto dei diritti umani

DRI d'Italia considera il rispetto e la promozione dei diritti umani come parte integrante della propria attività e come valore prioritario dell'Azienda. Per questo motivo, la Società si impegna ad operare in conformità alla normativa vigente in materia e agli standard riconosciuti a livello internazionali, ivi compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948 e i due Patti correlati¹, la Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani adottati nel 2011 e sulle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

L'Azienda ritiene che l'impegno nei confronti della tutela dei principi enunciati nei documenti di cui sopra sia di fondamentale importanza e una responsabilità condivisa. Pertanto, DRI d'Italia confida nella collaborazione di tutti i suoi dipendenti e collaboratori al fine di ottenere una gestione di tutte le proprie attività e processi conforme al rispetto dei diritti umani.

5. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari identificati dalla Società. I predetti soggetti sono tenuti al rispetto dei principi contenuti nel presente documento. È necessario, pertanto, fare espressa menzione di quanto sopra nei contratti conclusi con gli stessi e fornire loro copia del Codice Etico.

Allo scopo di assicurare la piena e corretta comprensione del presente documento da parte di tutti i Collaboratori della Società, la stessa si impegna a predisporre e organizzare, anche sulla base delle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza delle norme etiche contenute nel presente documento.

Le iniziative di formazione sono differenziate secondo il ruolo, le conoscenze e la responsabilità dei membri di Organi sociali, Dipendenti e Collaboratori.

I Dipendenti possono rivolgersi in ogni momento all'Organismo di Vigilanza, anche tramite e-mail, all'indirizzo organismovigilanza@driditalia.it anche al fine di richiedere informazioni e/o delucidazioni in merito, ad esempio, all'interpretazione del Codice Etico e/o delle altre componenti del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società.

¹ Convenzione internazionale sui diritti economici, sociali e culturali e la Convenzione Internazionale sui Diritti Civili e Politici

6. Rispetto del Codice Etico

L'osservanza del Codice Etico è un dovere dei componenti degli Organi sociali e di ciascun Dipendente o Collaboratore interno o esterno della Società.

La mancata osservanza del presente Codice Etico comporta il rischio di un intervento disciplinare da parte dei competenti organi della Società in linea con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di riferimento e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 adottato dalla Società.

Le Terze Parti si devono attenere al rispetto del presente Codice Etico, in virtù di apposite clausole e l'eventuale mancato rispetto dei principi e delle norme di cui al presente documento, comporta l'irrogazione delle sanzioni espressamente inserite nei relativi contratti ed eventualmente la risoluzione degli stessi.

7. Obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza ed il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

I Destinatari² del Modello che vengano a conoscenza di notizie relative a comportamenti non in linea con quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e dal Codice Etico emanati dalla Società, hanno l'obbligo di informare l'Organismo di Vigilanza di DRI d'Italia S.p.A. ed il RPCT, anche nel rispetto del più ampio dovere di diligenza e fedeltà. Il suo adempimento non potrà dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e dovrà essere garantita la riservatezza a chi segnala eventuali violazioni al fine di scongiurare la possibilità di eventuali ritorsioni.

Le informazioni pervenute all'Organismo di Vigilanza saranno utilizzate anche ai fini di un possibile miglioramento della pianificazione dell'attività di controllo da parte dello stesso. Tali informazioni non impongono una verifica sistematica di tutti i fatti segnalati, essendo rimessa alla discrezionalità e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza la decisione di attivarsi a seguito di una eventuale segnalazione.

Le segnalazioni Whistleblowing sono gestite dalla Società in conformità alle Linee guida di Gruppo in materia di "Sistema Interno di Segnalazione delle violazioni" e allo specifico processo per la gestione delle segnalazioni relative a condotte illecite o irregolari adottato.

8. Diffusione del Codice Etico ed entrata in vigore

DRI d'Italia assicura la diffusione del presente Codice Etico ai Dipendenti, ai componenti degli Organi sociali nonché ai consulenti esterni.

Nelle lettere di incarico ai soggetti esterni a DRI d'Italia sono allegate apposite note informative in merito al rispetto del Codice Etico e nei contratti di fornitura o collaborazione sono inoltre inserite specifiche clausole che fanno esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico e prevedono, in ipotesi di violazione dei principi sanciti nello stesso, la diffida al puntuale rispetto delle disposizioni predette, ovvero l'applicazione di penali o, ancora, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Il presente Codice Etico entra in vigore dal giorno della data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

² Destinatari: soggetti ai quali si applicano le disposizioni del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, tra i quali gli esponenti aziendali, i Dipendenti, i Collaboratori (tra cui i soggetti che intrattengono con DRI d'Italia S.p.A. rapporti di agenzia, rappresentanza, distribuzione commerciale ovvero rapporti di collaborazione coordinata e continuativa); consulenti occasionali e continuativi (quali lavoratori interinali e stagisti) i lavoratori a termine o a tempo parziale, il personale di DRI d'Italia S.p.A.; partner commerciali, professionisti e Fornitori di beni e servizi, nonché ogni altra controparte che intrattenga con DRI d'Italia rapporti contrattualmente regolati. Vedasi capitolo Definizioni.