

## **REQUISITI ETICO-SOCIALI DEL SUBAPPALTATORE**

1. CELLNEX Italia S.p.A. e le sue controllate ("CELLNEX") opera nel rispetto delle norme previste nel D.Lgs.231/2001 smi.
2. Tali documenti esprimono gli impegni e le responsabilità etiche di CELLNEX nella condotta dei propri affari assicurando condizioni di correttezza e trasparenza nello svolgimento delle attività aziendali.
3. CELLNEX vuole garantire la massima correttezza, trasparenza e tracciabilità dei vari processi di acquisto.
4. Il mancato conferimento delle informazioni richieste impedisce la conclusione del processo di verifica di idoneità e qualifica e delle relazioni contrattuali con CELLNEX.
5. Una dichiarazione incompleta o non veritiera, ovvero la mancata comunicazione tempestiva a CELLNEX circa le variazioni rispetto alle informazioni riferite a questa dichiarazione attribuisce a CELLNEX il diritto di sospendere o risolvere con effetto immediato ogni eventuale contratto con la società ai sensi dell'art. 1456 c.c., fatto salvo ogni diritto al risarcimento di eventuali ulteriori danni;
6. Il presente documento, una volta compilato, deve essere restituito a Cellnex Italia S.p.A. e le sue controllate in formato PDF, timbrato e sottoscritto digitalmente.
7. L'Organizzazione si impegna a comunicare tempestivamente a Cellnex Italia S.p.A. e le sue controllate ogni eventuale variazione che dovesse intervenire nel proprio assetto gestionale ovvero dei dati contenuti nel presente documento.
8. L'Organizzazione è inoltre consapevole che le dichiarazioni ivi riportate sono prestate ai sensi dell'articolo 47 del DPR 28 dicembre 2000, n. 445 smi.

#### **Trattamento dei dati personali**

*Ai sensi della normativa vigente sulla protezione dei dati personali, si informa che i dati forniti saranno trattati esclusivamente da Cellnex relativamente al processo di approvvigionamento e selezione delle imprese fornitrici al fine di assicurare equità e trasparenza e a prevenire situazioni di eventuale conflitto di interessi. Ella ha diritto ad accedere ai propri dati chiedendone a Cellnex Italia S.p.A., Via Cesare Giulio Viola, 43 - 00148 Roma - la correzione, l'integrazione, o, ricorrendone gli estremi, la cancellazione o il blocco, e comunque secondo le specifiche, irrelatividiritte e obblighi meglio espressi nell'"Informativa per il trattamento dei dati personali dei fornitori per l'iscrizione all'Albo Fornitori."*

#### **DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DELL'ATTO DI NOTORIETA' (Art.47 D.P.R. 28 Dicembre 2000, n.445)**

Il Subappaltatore, nell'indicare e trasmettere le informazioni richieste con il presente atto, è consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art.76 del d.P.R. 28.12.2000 n.445, in caso di dichiarazioni mendaci e di formazione o uso di atti falsi.

**Informazione generali dell'Organizzazione**

Ragione Sociale:

Forma giuridica:

Codice Fiscale e Iscrizione CCIAA:

Indirizzo:

Prov:

Cap:

Tel/cell:

Fax:

e-mail:

Persona/e di riferimento:

Data di costituzione:

Capitale sociale:

Prodotti/Servizi offerti:

L'Organizzazione è in possesso delle seguenti certificazioni:

ISO 9001 <input type="checkbox"/> dal	ISO 14001 <input type="checkbox"/> dal	ISO 45001 <input type="checkbox"/> dal
SA8000 <input type="checkbox"/> dal	ISO 27001 <input type="checkbox"/> dal	ISO 50001 <input type="checkbox"/> dal
UNI PdR 125 <input type="checkbox"/> dal	ISO 30415 <input type="checkbox"/> dal	ISO 22301 <input type="checkbox"/> dal
ISO 14064 <input type="checkbox"/> dal	EASI <input type="checkbox"/> dal	F-GAS <input type="checkbox"/> dal
Altro: dal	Altro: dal	Altro: dal

i. Altre certificazioni possedute:

ii. Qualificazioni ottenute con altre società:

iii. L'Organizzazione ha adottato un codice etico: SI  NO

iv. L'Organizzazione ha adottato un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (MOGC) conforme al D. LGS 231/01: SI  NO

v. Inoltre, ci sono procedimenti pendenti o condanne di qualsiasi atto criminale, frode, false dichiarazioni, corruzione, cattiva gestione finanziaria o altre attività correlate e non sussistono condanne o iscrizioni ex artt. 3 e 4 del DPR 14 novembre 2002 nr. 313 e successive modifiche ed aggiornamenti (testo Unico in materia di Casellario Giudiziale), per i reati di cui al D. Lgs. 231/01, neanche nei confronti di Amministratori e/o soci? SI  NO

vi. Se avete risposto SI, indicare il/i reati:

vii. L'Organizzazione dichiara che non è stato dichiarato lo stato di fallimento, liquidazione, amministrazione controllata, concordato preventivo o qualsiasi altra situazione equivalente, (ii) non è in corso un procedimento per la dichiarazione di tali situazioni, e (iii) non versa in stato di sospensione nell'operare a qualsiasi titolo o qualsiasi altra condizione equivalente.

viii. L'Organizzazione dichiara inoltre che:

**A)** non sono state irrogate sanzioni per gravi infrazioni degli obblighi relativi alla sicurezza e al pagamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a favore dei lavoratori o relativi al pagamento delle imposte e delle tasse;

**B)** che nell'esercizio della propria attività non è:

- incorsa in gravi errori, violato i termini contrattuali;
- incorsa in rifiuti di accettazione, da parte di CELLNEX, di precedenti opere o forniture perché eseguite in difformità con i requisiti o con le prescrizioni previsti dai relativi contratti;
- incorsa in applicazioni di penalità, da parte di CELLNEX per ritardate consegne o mancato conseguimento delle garanzie delle prestazioni;

**C)** che:

- la propria società è quotata pubblicamente presso la Borsa Valori di \_\_\_\_\_  
(allegare copia di eventuale certificazione attestante l'avvenuta quotazione)  
(cancellare se non pertinente)

- D) che sulla base della composizione dei suoi proprietari diretti e indiretti e di qualsiasi altro dato, fatti e circostanze a disposizione:
- **non risultano / risultano**, Amministratori, Consiglieri, Responsabili di Funzione (inclusi loro parenti/affini fino al II° grado) che ricoprono un ruolo all'interno di CELLNEX;
  - **non esistono / esistono** diritti reali di godimento o di garanzia sulle azioni di CELLNEX con diritto di voto;  
(non considerare se società quotata in borsa);
  - **non risultano / esistono** società fiduciarie controllanti;  
(non considerare se società quotata in borsa)

**(barrare la voce che non interessa; qualora sussistesse anche una sola delle situazioni elencate al punto f), si prega di riportare, nell'apposita dichiarazione allegata alla presente, le relative informazioni di dettaglio. CELLNEX effettuerà le necessarie verifiche ai fini della presente dichiarazione)**

\*\*\*\*\*

**Dati relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori (anno in corso e due anni precedenti)**

Anno			
<b>Numero di sanzioni relativi alla salute e sicurezza del lavoro</b> <i>NOTA: per l'anno in corso dividere il numero di sanzioni per i mesi trascorsi e moltiplicare per 12</i>			
<b>Indice di frequenza di incidenti</b> (IF= n° incidenti / n° ore lavorate x 1.000.000)			
<b>Indice di gravità di incidenti</b> (IG= somma delle giornate perse convenzionali / n° ore lavorate in cantiere x 1.000)			

**Dati relativi agli impatti ambientali (anno in corso e due anni precedenti)**

Anno			
<b>percentuale di riciclo</b>			
<b>percentuale di consumo energetico da fonte rinnovabile</b>			
<b>numero di contestazioni e sanzioni ambientali</b> <i>NOTA: per l'anno in corso dividere il numero di contestazioni e sanzioni per i mesi trascorsi e moltiplicare per 12</i>			

\*\*\*\*\*

**IMPORTANTE:**

Sottoscrivendo il presente documento, l'Organizzazione si impegna a rispettare i seguenti requisiti che potranno essere oggetto di verifica da parte di Cellnex Italia e, in caso di inadempienza, potranno far cessare l'autorizzazione al subappalto.

Comportamento etico
L'organizzazione ha letto e preso atto del Codice Etico di Cellnex ( <a href="#">disponibile sul sito web aziendale</a> ) e si impegna ad osservarlo in tutti gli aspetti che lo riguardano
L'organizzazione ha letto e preso atto del MOGC, conforme al D. LGS 231/01 e s.m.i., di Cellnex ( <a href="#">disponibile sul sito web aziendale</a> ) e si impegna ad osservarlo in tutti gli aspetti che lo riguardano
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per la prevenzione di corruzione e concussione
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per la prevenzione di conflitti d'interesse
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per la prevenzione delle frodi
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per la prevenzione del reato di riciclaggio
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per la prevenzione di pratiche anticoncorrenziali
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per la sicurezza dei dati personali
<b>NOTE</b> (a cura dell'Organizzazione, per spiegare eventuali inadempienze dei requisiti indicati sopra)

<b>Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro</b>
<p>La seguente documentazione è regolarmente predisposta e aggiornata:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• documentazione autorizzativa necessaria (es. CPI, Autorizzazione a produrre, certificati di conformità, ecc.)</li> <li>• documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) D.lgs. 81/08 s.m.i. o autocertificazione di cui all'articolo 28, comma 5, del medesimo decreto legislativo;</li> <li>• specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. 81/08 s.m.i., di macchine, attrezzature e opere provvisoriale</li> <li>• elenco dei dispositivi di protezione individuali forniti ai lavoratori</li> <li>• nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, degli incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione, di primo soccorso e gestione dell'emergenza, del medico competente quando necessario (non necessario in caso di lavoratore autonomo);</li> <li>• attestati inerenti alla formazione delle figure preposte al servizio di prevenzione e protezione e dei lavoratori prevista dal presente decreto legislativo D.lgs. 81/08 s.m.i. (non necessario in caso di lavoratore autonomo);</li> <li>• idoneità sanitaria dei lavoratori prevista dal D.lgs. 81/08 s.m.i.;</li> <li>• dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'art. 14 del D.lgs. 81/08 s.m.i.;</li> </ul>
Le azioni necessarie a eliminare o mitigare i rischi individuati sono programmate e attuate
Eventuali incidenti o quasi incidenti devono essere valutati per individuare le cause e definire le opportune azioni di trattamento e correttive per la prevenzione del ripetersi dell'incidente
Viene regolarmente svolta la formazione e l'aggiornamento dei lavoratori sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (base e specialistica)
Il personale è sottoposto regolarmente a sorveglianza sanitaria
È garantito a tutto il personale libero accesso a: bagni puliti, acqua potabile, luoghi idonei per la consumazione dei pasti, e, ove applicabile, locali igienicamente adeguati al consumo degli alimenti
<b>NOTE</b> (a cura dell'Organizzazione, per spiegare eventuali inadempienze dei requisiti indicati sopra)

<b>Gestione impatti ambientali</b>		<b>note</b>
<b>1</b>	<b>Gestione dei rifiuti</b>	
1.1	Il Fornitore è conforme alla normativa vigente in materia di gestione dei rifiuti	
1.2	Esistono modalità operative formalizzate in relazione alla compilazione del formulario di identificazione rifiuto	
1.3	Il Fornitore si avvale di operatori autorizzati per lo smaltimento dei rifiuti di competenza	
1.4	Il Fornitore pone o porrà in essere politiche e procedure volte alla minimizzazione dei rifiuti ed alla incentivazione del loro recupero	
1.5	Esiste un elenco dei rifiuti prodotti presso l'azienda, suddivisi in pericolosi e non pericolosi	
<b>2</b>	<b>Emissioni in atmosfera</b>	
2.1	Il Fornitore è conforme alla normativa vigente in materia di emissioni in atmosfera	
2.2	Sono previsti programmi di riduzione delle emissioni inquinanti e dei gas serra	
<b>3</b>	<b>Prelievi e scarichi idrici</b>	
3.1	Il Fornitore monitora i propri consumi idrici	
3.2	Esiste un elenco completo delle fonti di approvvigionamento di acqua (pozzi, prelievi da acque superficiali)	
3.3	Esiste un lay-out degli scarichi idrici delle vostre sedi	
<b>4</b>	<b>Emissioni acustiche</b>	
4.1	Le analisi del rumore sono state eseguite a norma di legge?	
4.2	Sono state adottate le misure necessarie a contenere il rumore o a mitigarne gli effetti sui lavoratori	
<b>5</b>	<b>Consumo energetico</b>	
5.1	Il Fornitore monitora costantemente i propri consumi energetici	
5.2	Esistono modalità operative volte alla minimizzazione dei consumi energetici interni	
<b>NOTE</b> (a cura dell'azienda, per spiegare eventuali inadempienze dei requisiti indicati sopra)		

<b>Gestione degli impatti sociali sui lavoratori</b>	
<b>1</b>	<b>LAVORO INFANTILE</b>
1.1	Non impiegare nello svolgimento delle attività sia diretto che indiretto, alcuna persona di età inferiore a quella minima stabilita dalla legislazione vigente nel Paese in cui si svolgono le attività, e in ogni caso non inferiore a 16 anni
1.2	Per ogni lavoratore è mantenuta documentazione come prova verificabile dell'età (es. copia documento d'identità)
1.3	Per i giovani lavoratori impiegati (età compresa fra i 16 e i 18 anni) che devono ancora adempiere agli obblighi scolastici, la somma delle ore impiegate nel lavoro, nella scuola e nei trasferimenti non supera le 10 ore. In nessun caso i giovani lavoratori lavorano per più di 8 ore al giorno
1.4	Ai giovani lavoratori è garantita la parità retributiva
1.5	I giovani lavoratori, se presenti, non sono impiegati in mansioni rischiose o nocive per la loro salute fisica e mentale e per il loro sviluppo (Legge 81/2008), sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro, né è loro permesso di lavorare durante l'orario notturno.
<b>2</b>	<b>LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO</b>
2.1	Non si ricorre né si dà sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato
2.2	Non sono utilizzate minacce o sanzioni per costringere i lavoratori a svolgere lavoro straordinario, alla presenza di giustificati motivi e nel rispetto del contratto collettivo di categoria
2.3	Non ci sono restrizioni irragionevoli alla libertà di movimento del personale, includendo lo spostamento in mensa, quello durante le pause, comprese quelle fisiologiche e per accedere all'acqua
2.4	Non si richiede al personale di lasciare depositi o documenti di identità all'inizio dell'impiego, o, una volta assunto, parte del salario o indennità o proprietà o documenti
2.5	Non ci sono commissioni o costi relativi all'assunzione a carico totale o parziale dei lavoratori
2.6	Le condizioni di lavoro stabilite al momento dell'assunzione non differiscono da quelle applicate poi durante l'impiego
<b>3</b>	<b>LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>
3.1	Le organizzazioni dei lavoratori hanno il permesso di indire libere elezioni di rappresentanti fra i lavoratori, incontrare i lavoratori secondo le regole definite dal CCNL, dagli accordi sindacali e dalle leggi dello stato in materia e di affiggere avvisi del sindacato in posti concordati e ben visibili
3.2	Non viene attuata alcuna discriminazione nei confronti dei rappresentanti sindacali e comunque nei confronti di ogni rappresentante dei lavoratori
<b>4</b>	<b>DISCRIMINAZIONE</b>
4.1	Non si favorisce né attua alcuna forma di discriminazione, in particolare: nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, non discrimina in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione
4.2	Viene rispettata l'esigenza di ogni lavoratore di seguire principi o pratiche, o di soddisfare esigenze, connessi a razza, origine nazionale o sociale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, appartenenza sindacale, opinioni politiche o a qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione
4.3	Non è consentito o tollerato alcun comportamento che risulti minaccioso, offensivo, volto allo sfruttamento o sessualmente coercitivo, inclusi gesti, linguaggio e contatto fisico, nei luoghi di lavoro e in tutte le strutture messe a disposizione dall'organizzazione
<b>5</b>	<b>PRATICHE DISCIPLINARI</b>
5.1	Tutto il personale è trattato con dignità e rispetto. Non si utilizza né favorisce o tollera alcun tipo di violenza, coercizione fisica o mentale, abuso verbale nei confronti del personale, trattamenti duri o inumani.
5.2	I comportamenti dei dipendenti che favoriscono situazioni che possono costituire danno per l'impresa o le persone, vengono gestiti mediante richiami e procedure/modalità secondo quanto previsto dal CCNL
5.3	Si assicura alle lavoratrici e ai lavoratori il diritto di abbandonare una situazione lavorativa laddove ci siano giustificati motivi per ritenere che questa possa costituire un pericolo serio e imminente alla vita, alla salute o alla sicurezza in ragione di violenza e molestie, senza per questo essere oggetto di ritorsioni o di qualsivoglia altra indebita conseguenza, oltre al dovere di informarne la direzione
5.4	I lavoratori vengono informati quando è stato avviato un procedimento disciplinare nei loro confronti e hanno il diritto di partecipare e di essere ascoltati in qualunque procedura disciplinare che li riguarda
<b>6</b>	<b>ORARIO DI LAVORO</b>
6.1	L'orario di lavoro effettuato rispetta le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orario di lavoro, riposi e festività pubbliche. La settimana lavorativa normale, esclusi gli straordinari, non eccede le 48 ore (in Italia, 40 ore, come da D. Lgs. 66/2003)
6.2	Il lavoro straordinario non è imposto ai lavoratori e non supera le 12 ore settimanali (per un massimo annuo di 250 ore), e non è richiesto regolarmente
6.3	Il personale riceve almeno un giorno libero dopo sei giorni consecutivi di lavoro
<b>7</b>	<b>RETRIBUZIONE</b>
7.1	Viene pagato almeno il salario minimo legale o il salario definito dalla contrattazione collettiva quando presente

7.2	Tutti i salari, compresa la retribuzione dello straordinario, sono pagati entro i termini stabiliti dalla legge. Se la legge non definisce limiti di tempo, il salario viene pagato almeno mensilmente
7.3	La composizione dei salari e delle indennità dei lavoratori sono dettagliate chiaramente e regolarmente in forma scritta per ogni periodo di paga, nel prospetto di paga, nel quale sono indicate le diverse voci che compongono la retribuzione, unitamente a tutte le ritenute di legge, fiscali, previdenziali e assistenziali
7.4	Tutti i lavoratori sono regolarmente registrati. non sono ammessi accordi contrattuali di "sola manodopera", contratti consecutivi a breve termine e/o programmi di falso apprendistato o altri schemi, volti ad evitare l'adempimento degli obblighi nei confronti del personale previsti dalla legislazione e dalle normative applicabili in materia di lavoro e sicurezza sociale
7.5	Tutto il lavoro straordinario viene retribuito con una maggiorazione, come definito dalla legge nazionale o dalla contrattazione collettiva
7.6	A ogni lavoratore è garantito il diritto ad un salario dignitoso (cioè la retribuzione ricevuta per una settimana standard di lavoro sia sufficiente a permettergli di sostenere uno standard di vita dignitoso per lui e per la sua famiglia; gli elementi che contraddistinguono uno standard di vita dignitoso comprendono cibo, acqua, abitazione, istruzione, assistenza sanitaria, trasporti, vestiario e altre necessità essenziali incluso l'essere preparati ad eventi inattesi). La retribuzione pagata per una settimana lavorativa normale, straordinari esclusi, corrisponde sempre a quanto previsto dal contratto collettivo (se esistente) o almeno al valore più alto fra gli standard legali, gli standard minimi di settore
<b>NOTE</b> (a cura dell'Organizzazione, per spiegare eventuali inadempienze dei requisiti indicati sopra)	

Diversità e inclusione
L'organizzazione ha letto e preso atto della Dichiarazione per la diversità e inclusione di Cellnex (di seguito allegata al presente documento) e si impegna al rispetto dei principi espressi e ad osservarlo in tutti gli aspetti che lo riguardano
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per promuovere la diversità e l'inclusione nella vostra azienda
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per garantire che il processo di assunzione e sviluppo di carriera sia equo e inclusivo
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per la gestione delle molestie e dei conflitti legati alla diversità e alla discriminazione
L'organizzazione ha adottato politiche e procedure interne per ridurre/eliminare il gender pay gap
<b>NOTE</b> (a cura dell'Organizzazione, per spiegare eventuali inadempienze dei requisiti indicati sopra)

**Si autorizza Cellnex Italia a effettuare (con personale proprio o incaricato) audit per verificare il rispetto dei requisiti di quanto espresso dal presente documento**

Documento compilato da:

Tel/cell: \_\_\_\_\_ e-mail: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_ Timbro e firma digitale del legale rappresentante: \_\_\_\_\_

(Compilare solo se si risponde affermativamente anche ad una sola delle opzioni del punto D) del presente documento, (altrimenti barrare)

**DICHIARAZIONE DELLA COMPAGINE SOCIETARIA**

La Società .....

in persona del suo rappresentante legale .....

dichiara che dall'analisi della composizione della propria compagine societaria, di quella di soggetti controllanti, nonché di qualsiasi altro dato a disposizione, risultano le seguenti evidenze (per le società quotate in borsa, compilare solo il punto 1):

**1.**

Il Sig. Nome ..... Cognome.....

Nato a .....il .....C.F. ....

Residente in ..... alla via .....

risulta essere:

- Amministratore della Società ..... del Gruppo CELLNEX
- Consigliere della Società... ..... del Gruppo CELLNEX
- Responsabile della Funzione (specificare la funzione interessata) ..... della Società..... del Gruppo CELLNEX.
- Dipendente della Funzione (specificare la funzione interessata) ..... con ruolo/qualifica..... della Società ..... del Gruppo CELLNEX
- Parente/Affine entro il II° grado di parentela/affinità di Nome ..... Cognome ..... appartenente alla Società ..... del Gruppo CELLNEX..... ruolo/qualifica .....

**2.**

- esistono diritti reali di godimento sulle azioni con diritto di voto attribuiti a:

Il Sig. Nome ..... Cognome.....

Nato a .....il .....C.F. ....

Residente in ..... alla via .....

**3.**

- esistono diritti reali di garanzia sulle azioni con diritto di voto attribuiti a:

Il Sig. Nome ..... Cognome.....

Nato a .....il .....C.F. ....

Residente in ..... alla via .....

**4.**

- esistono le seguenti Società fiduciarie controllanti:

Società ..... in cui

Il Sig. Nome ..... Cognome .....

Nato a ..... il ..... CF .....

in qualità di .....

Residente in ..... alla via .....

risulta essere:

- Amministratore della Società ..... del Gruppo CELLNEX
- Consigliere della Società ..... del Gruppo CELLNEX
- Responsabile della Funzione (specificare la funzione interessata) ..... della Società ..... del Gruppo CELLNEX.
- Dipendente della Funzione (specificare la funzione interessata) ..... con ruolo/qualifica ..... della Società ..... del Gruppo CELLNEX

---

Parente/Affine entro il III° grado di parentela/affinità di Nome ..... Cognome ..... appartenente alla Società ..... del Gruppo CELLNEX con ruolo/qualifica .....

Il sottoscritto si impegna a comunicare tempestivamente a CELLNEX ogni variazione rispetto alle informazioni trasmesse con la presente dichiarazione.

Inoltre, consapevole che CELLNEX possa richiedere in qualsiasi momento di comprovare i contenuti della presente dichiarazione, si impegna sin da ora a fornire idonea documentazione.

In fede

Luogo e Data,

*(Firma digitale)*

## Dichiarazione per la Diversità e l'Inclusione

Per Cellnex Italia "Equità" significa l'eliminazione di ogni forma di discriminazione ed il diritto a pari opportunità per ogni persona.

"Diversità" significa valorizzare le differenze tra le persone e considerare il contributo di ciascuno fondamentale per la creazione di un ambiente di lavoro in cui ogni singola persona possa sentirsi rispettata nella sua identità. Uguaglianza e diversità non sono valori intercambiabili, bensì valori interdipendenti: non possono esistere pari opportunità se non si valorizza la diversità.

Diversità vuol dire inclusione, riconoscere ed accettare tutte quelle differenze di background, formazione, cultura ed esperienza che fanno di ognuno di noi una persona unica e irripetibile.

I valori sui quali si fondano i principi di Equità e Inclusione in Cellnex Italia sono:

- **Le persone rappresentano il Capitale più importante di Cellnex Italia**, per questo motivo la differenza e la pluralità, l'uguaglianza delle opportunità, la non discriminazione e l'inclusione sul posto di lavoro sono fattori prioritari e strategici nell'Organizzazione. Cellnex Italia mantiene una forte volontà di promuovere l'equità, la diversità e l'inclusione, attraverso una leadership inclusiva come leva di cambiamento e sostenibilità aziendale.
- **Tolleranza zero verso ogni forma di abusi verbali, fisici e mentali, intimidazione, bullismo, persecuzione, molestia (anche digitale)**, in particolare con riferimento al genere, orientamento sessuale, cultura, origine etnica, colore della pelle, stato civile, gravidanza e genitorialità, assistenza familiare, disabilità, fede religiosa, età, posizione sociale, convinzioni personali, appartenenza e militanza in partiti politici e sindacati.
- **Un'equilibrata diversità ed eterogeneità nella composizione dell'organico è un valore aggiunto**: riflettere la varietà che esiste nel contesto del mondo reale rende la Società maggiormente pronta a reagire e adattarsi a cambiamenti di scenario e di mercato; individui diversi per genere, nazionalità, età, istruzione, storia personale e professionale (*cognitive diversity*) affrontano argomenti e scelte strategiche con punti di vista, sensibilità ed esperienze diverse, arricchendo il dibattito e giungendo a decisioni migliori, più aperte all'innovazione ed al pensiero laterale.
- **Utilizzare un linguaggio e immagini che siano sempre rispettose delle persone e delle differenze**, in particolare, nei contenuti delle comunicazioni e dell'apprendimento e nella loro somministrazione, impiegare immagini, frasi ed esempi inclusivi, evitando un linguaggio stereotipato, supposizioni e riferimenti culturali.

Basandosi su questi valori, Cellnex Italia, coerentemente con quanto stabilito da Cellnex Telecom, ha adottato i seguenti obiettivi generali, che contribuiscono al raggiungimento degli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs) 5,8 e 10**.

**Diversità di Genere:** Promuovere le pari opportunità e favorire la parità di genere a tutti i livelli.

- a) Incoraggiare la presenza di donne a tutti i livelli, specialmente nelle posizioni di leadership (SDG 5, target 5.5).
- b) Promuovere un ambiente rispettoso e non discriminatorio che favorisca le pari opportunità (SDG 5, target 5.2 e SDG10, target 10.3).
- c) Ridurre il divario salariale tra donne e uomini in lavori simili (SDG 5, target 5.5 e SDG 8 target 8.5).
- d) Promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti i dipendenti (SDG 5, target 5.5).

**Diversità Generazionale:** contribuire all'integrazione del lavoro e alla coesistenza delle diverse generazioni.

- a) Promuovere l'integrazione del lavoro tra le diverse generazioni (SDG 8, target 8.5 e 8.6 e SDG 10, target 10.2 e 10.3).
- b) Assicurare la gestione ed utilizzo di talenti multigenerazionali nell'organizzazione (SDG 8, target 8.5 e 8.6; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- c) Stabilire misure con la finalità di evitare pregiudizi nei processi di selezione, di assunzione e promozione basati esclusivamente sull'età (SDG 8, target 8.5 e 8.6; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- d) Lavorare attivamente nella gestione delle sfide associate ad una società multigenerazionale (SDG 8, target 8.5 e 8.6; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).

**Diversità affettivo-sessuale:** Assicurare un ambiente inclusivo per tutti i dipendenti, a prescindere del loro orientamento sessuale o identità.

- a) Rendere visibile l'impegno per la non discriminazione della collettività LGTBQI e le pari opportunità in questo settore (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- b) Promuovere un ambiente inclusivo e l'integrazione della collettività LGTBQI nell'organizzazione (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- c) Sensibilizzare i dipendenti alla diversità affettivo-sessuale (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- d) Eliminare qualsiasi pratica di molestia e discriminazione nei confronti dei dipendenti LGTBQI (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).

**Diversità culturale:** Valorizzare, rispettare e sfruttare le differenze culturali come fonte di valore aggiunto.

- a) Favorire il rispetto ed il valore della diversità culturale in azienda (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- b) Sfruttare la diversità culturale come fonte di conoscenza e talento, creando valore aggiunto in azienda (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- c) Promuovere l'integrazione dei dipendenti attraverso la consapevolezza e la comprensione interculturale (SDG 10, targets 10.2 e 10.3).

**Diversità Funzionale:** Valorizzare il potenziale unico delle persone con differenti abilità e sfruttare il loro talento.

- a) Assicurare l'integrazione lavorativa dei dipendenti con diverse capacità (SDG 8, target 8.5; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- b) Migliorare l'integrazione di gruppi di persone con diverse abilità sul posto di lavoro (SDG 8, target 8.5; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).
- c) Sostenere la conservazione del talento di persone con diverse capacità nel mercato del lavoro (SDG 8, target 8.5; e SDG 10, targets 10.2 e 10.3).