

**SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO
QUALITÀ AMBIENTE E SICUREZZA
ISO 9001:2015 – ISO 14001:2015 – ISO 45001:2018 –
UNI/PdR125:2022**

Documento Qualità

DQ02

CODICE ETICO

REV.	DATA	DESCRIZIONE	REDAZIONE
00	21/07/20	Prima Emissione (MD35)	GST
01	10/09/2023	Revisione SGI (DQ02)	PGN
02	24/05/2024	Revisione Parità di Genere (UNI/PdR125:2022)	GST

	Data	Firma
Emissione – AD	10/09/2023	_____
Approvazione – AD	10/09/2023	_____

SOMMARIO

1	Premessa	3
2	Norme e principi etici e sociali	3
2.1	Principi generali	3
2.1.1	Principi etici generali	3
2.1.2	I destinatari del Codice Etico	3
2.1.3	Valore ed efficacia del Codice Etico	3
2.2	Rapporti interni	4
2.2.1	Rapporti con i vertici aziendali	4
2.2.2	Rapporti con i dipendenti	4
2.2.3	Rapporti con i collaboratori e consulenti	5
2.3	Rapporti con Terzi	5
2.3.1	Rapporti con i Clienti	5
2.3.2	Rapporti con i Partner commerciali	5
2.3.3	Rapporti con i Fornitori	6
2.3.4	Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni ed Enti Pubblici	6
2.4	Politica ambientale	6
2.5	Politica per la parità di genere, valorizzazione delle diversità e empowerment femminile	6
2.6	Privacy	7
2.7	Principi in materia di sicurezza e salute dei lavoratori	7
3	Osservanza del Codice Etico	7
3.1	Organismo di vigilanza	7
3.2	Conseguenze della violazione del Codice per gli Amministratori	7
3.3	Conseguenze della violazione del Codice per i dipendenti	7
3.4	Conseguenze della violazione del Codice per i collaboratori e i consulenti	7
4	Promozione delle norme e dei principi	8

1 PREMESSA

ICIS S.r.l. (nel seguito, “ICIS” o la “società”) è una società di Ingegneria che fornisce servizi nel campo della progettazione ingegneristica ed architettonica, della direzione dei lavori, della sicurezza dei cantieri e di tutto quanto collegato a tali attività.

ICIS adotta il presente Codice Etico Aziendale (nel seguito, il “Codice Etico”), che contiene i principi generali di correttezza, trasparenza, legalità ed integrità morale cui si ispira nello svolgimento della propria attività.

2 NORME E PRINCIPI ETICI E SOCIALI

2.1 PRINCIPI GENERALI

2.1.1 PRINCIPI ETICI GENERALI

Il Codice Etico è stato predisposto al fine di indicare i principi generali di comportamento, il cui rispetto è obbligo per tutti Soci, Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti di ICIS, nell’adempimento delle funzioni a loro attribuite per lo svolgimento delle attività professionali della società.

Tutti i soggetti che operano nell’interesse di ICIS devono rispettare le leggi e le normative vigenti. In nessun caso, l’interesse della Società può giustificare un comportamento non corretto, non rispettoso delle leggi e regolamenti.

ICIS ripudia ogni discriminazione delle persone basata su sesso, razza, fede religiosa, credo politico e/o sulle condizioni personali e sociali.

ICIS favorisce un ambiente di lavoro che, basato sui principi di rispetto, correttezza e franca collaborazione, permetta il coinvolgimento e la responsabilizzazione dei dipendenti e collaboratori, al fine di meglio perseguire le finalità e gli scopi della Società. Ciascun soggetto operante, nell’ambito delle responsabilità connesse alla funzione da lui ricoperta, deve fornire il massimo livello di professionalità di cui dispone per assolvere i compiti affidati.

2.1.2 I DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Le norme del presente Codice Etico si applicano ai Soci, Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti di ICIS ed a tutti coloro che partecipano allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini. Tutti hanno l’obbligo di conoscerne i principi e le disposizioni di applicazione.

I principi del Codice Etico devono ispirare i componenti del Consiglio di Amministrazione della Società in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione della stessa conformando la propria attività a valori di onestà, lealtà, correttezza e integrità. Allo stesso modo, i dirigenti, nel dare concreta attuazione all’attività di direzione della Società, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, per rappresentare un costante ed esemplare modello di riferimento per i dipendenti ed i collaboratori.

Tutti coloro (Soci, Amministratori, Dipendenti, Collaboratori e Consulenti) che intrattengono rapporti con ICIS, inclusi i partner nell’ambito di ATI, Consorzi, Joint Venture e simili, sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi del Codice Etico ed a non assumere iniziative in contrasto ed in violazione del Codice stesso astenendosi da qualsiasi attività che possa ricondursi ad ipotesi di conflitto di interessi laddove il contrasto sia diretto e/o indiretto.

2.1.3 VALORE ED EFFICACIA DEL CODICE ETICO

ICIS considera l’osservanza dei principi, delle norme e delle previsioni regolamentari contenute nel Codice Etico, parti integranti ed essenziali delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i dipendenti e, per i collaboratori non subordinati, dai rispettivi contratti.

La violazione delle norme del presente Codice costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto ai fini della responsabilità e risoluzione del rapporto.

Il Codice Etico è il principale strumento d’implementazione dell’etica all’interno della Società, volto a chiarire e definire l’insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci nonché nel relazionarsi con portatori di interessi nei confronti della Società.

2.2 RAPPORTI INTERNI

2.2.1 RAPPORTI CON I VERTICI AZIENDALI

Gli Organi Sociali di ICIS, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, condividono e promuovono i principi contenuti nel presente Codice, ispirando la propria attività nel perseguimento degli obiettivi aziendali, a valori di onestà, integrità, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

L'impegno del Presidente, dell'Amministratore Delegato, dei Consiglieri è la conduzione responsabile della Società nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore.

La collaborazione tra i vertici aziendali si basa sulla condivisione degli obiettivi strategici e operativi propri di ICIS in cui i diversi ruoli di gestione, coordinamento, indirizzo e visione trovano un armonico equilibrio.

Grava sui singoli la valutazione delle situazioni di conflitto di interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno della Società. Gli Amministratori della Società hanno l'onere di usare il massimo rigore nell'apprezzamento e nella valutazione di tali circostanze, a vantaggio di un rapporto trasparente e proficuo della Società nei confronti di soggetti coinvolti nell'attività aziendale, delle istituzioni, dei soci e dei clienti.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non deve andare a danno dell'immagine, del prestigio e degli interessi di ICIS.

Le informazioni ricevute per ragioni d'ufficio sono considerate riservate con divieto di ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni cui ciascun Amministratore è preposto.

Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone degli Amministratori anche successivamente alla cessazione del rapporto con ICIS.

2.2.2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI

ICIS riconosce la centralità delle Risorse Umane nella convinzione che il principale fattore di successo di ogni impresa sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano, in un quadro di lealtà e fiducia reciproca.

La Società richiede che i propri dipendenti e collaboratori conoscano ed osservino, per quanto di loro competenza, le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neoassunti, nuovi colleghi nonché presso i terzi interessati dall'applicazione del Codice Etico con i quali vengano in contatto per ragioni del loro ufficio.

ICIS provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti attraverso mezzi e misure di informazione e formazione.

ICIS considera il criterio meritocratico della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento, fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera ed ogni altro aspetto relativo al dipendente evitando favoritismi e discriminazioni.

La valutazione del personale è effettuata in base alla rispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali e su considerazioni di merito, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati ed evitando qualsiasi forma di discriminazione. Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni personali del candidato.

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro escludendo qualsiasi forma di lavoro irregolare. ICIS, al fine di evitare ogni utilizzo illecito ed improprio di informazioni, si impegna a tutelare, ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003, i dati personali acquisiti in forza del rapporto di lavoro instaurato.

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

I dipendenti sono tenuti ad attuare una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno della Società.

Eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto di ICIS nel contesto di rapporti con la Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o con soggetti privati (italiani o esteri) devono essere portate immediatamente a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza (di cui al successivo 3.1 del presente Codice) per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

I dipendenti e i collaboratori devono utilizzare correttamente i beni aziendali messi a loro disposizione salvaguardando, in generale, il valore del patrimonio aziendale.

2.2.3 RAPPORTI CON I COLLABORATORI E CONSULENTI

ICIS procede all'individuazione ed alla selezione di collaboratori e consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere, dalla Società, considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

Spetta a ciascun responsabile di commessa rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte di coloro che collaborano professionalmente, in assenza di rapporti di subordinazione, con la Società.

L'Organismo di Vigilanza può effettuare verifiche per accertare il rispetto del Codice Etico e svolgere una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni ricevute, alla conclusione della quale, ove ritenga accertata la violazione, suggerire all'AD della Società eventuali provvedimenti da adottare per sanare la violazione, all'interno dei principi del presente Codice.

2.3 RAPPORTI CON TERZI

2.3.1 RAPPORTI CON I CLIENTI

La professionalità, la competenza, la disponibilità, la correttezza e la cortesia rappresentano i principi guida che i destinatari del Codice sono tenuti a seguire nei loro rapporti con i Clienti.

ICIS, nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i clienti, si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice Etico ed alle procedure interne, ed altrettanto richiede ai propri dipendenti e collaboratori, i quali sono tenuti a evitare qualunque situazione di conflitto di interessi con la Società.

Ai Soci, Amministratori, Dipendenti, Collaboratori ed a tutti coloro che agiscono in nome di ICIS è vietato, nei rapporti con clienti privati e pubblici, dare o promettere denaro o altri benefici sotto qualsiasi forma, sia che la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere a vantaggio o nell'interesse della Società.

È altresì espressamente vietato effettuare qualsiasi forma di regalo, omaggio o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali e/o imprenditoriale con ICIS, fatto salvo il caso in cui tali forme di regalo, beneficio o omaggio siano di modico valore e rientrino nell'ordinaria consuetudine collegata con le festività stagionali (es. auguri natalizi e pasquali).

In ogni caso, ciascun dipendente o collaboratore di ICIS, prima di procedere ad effettuare una qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio che superi il modico valore, così come considerato secondo i limiti fissati per l'Italia, deve riferire all'Organismo di Vigilanza, affinché sia concordata la condotta da tenere in linea con le indicazioni svolte dal presente Codice Etico.

Nell'avviare relazioni commerciali con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, evitare di:

- intrattenere rapporti con soggetti implicati in attività illecite, e comunque, con soggetti privi dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- mantenere rapporti con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad es. sfruttando il lavoro minorile, il lavoro illecito, ecc.);

È vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento del sistema informatico o telematico dei clienti (specialmente se trattasi di pubbliche amministrazioni) o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto.

2.3.2 RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI

Nella costituzione e nello sviluppo di associazioni temporanee di impresa (ATI), Consorzi, Joint Venture e simili, ICIS opera nel rispetto della normativa e dei principi etici contenuti nel presente codice.

In particolare, i Soci, Amministratori, Dipendenti e Collaboratori di ICIS devono:

- instaurare rapporti solo con partner o altri soci che godano di una reputazione rispettabile e che siano impegnati solo in attività lecite;
- accertarsi che l'ATI, il Consorzio, la Joint Venture e simili, o operino in linea con i principi contenuti nel presente Codice Etico;
- assicurare la trasparenza degli accordi evitando la sottoscrizione di qualunque patto o accordo segreto e/o contrario alla legge;
- mantenere con i partner commerciali rapporti ispirati a criteri di trasparenza, correttezza e documentazione dei rapporti e relazioni;

- segnalare tempestivamente alla Società qualsiasi comportamento da parte di soggetti dell'ATI, del Consorzio, della Joint Venture e simili, che appaia contrario ai principi etici contenuti nel presente Codice.

2.3.3 RAPPORTI CON I FORNITORI

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto sono basate su una valutazione obiettiva della qualità e del prezzo del bene o servizio, nonché delle garanzie di assistenza e di tempestività.

Ogni acquisto in favore della Società deve essere condotto con lealtà, integrità, riservatezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio, da personale qualificato che si assume la responsabilità delle proprie valutazioni e dei propri giudizi.

I responsabili della Società addetti al processo di acquisto:

- devono mantenersi liberi da obblighi personali verso i fornitori;
- non devono accettare beni o servizi da soggetti esterni o interni a fronte del rilascio di notizie riservate o dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti, anche nel caso non vi siano ripercussioni dirette per la Società.

2.3.4 RAPPORTI CON LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI ED ENTI PUBBLICI

ICIS adotta nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con Enti che svolgono attività di pubblica utilità, la più rigorosa osservanza delle leggi, normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione la Società, e per conto di questa ogni socio, amministratore, dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti non conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori, omaggi, benefici o utilità di qualunque genere. Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni o sollecitazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza della Società.

In coerenza con l'enunciato principio, è fatto divieto ad ogni dipendente o collaboratore che agisca per conto della Società, di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore, per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

2.4 POLITICA AMBIENTALE

ICIS considera l'Ambiente un bene primario dell'Umanità sia delle generazioni attuali che future. In considerazione di ciò, ICIS si impegna, nei limiti delle proprie competenze e possibilità, alla sua tutela e salvaguardia.

Nell'esercizio della propria attività, ICIS tiene conto dell'impatto ambientale e paesaggistico, previene e condanna qualsiasi forma di danneggiamento e deterioramento dell'ambiente. E ciò sia in relazione alla attività progettuale che impatta sul territorio, sia in relazione alla propria gestione interna, promuovendo la consapevolezza di un responsabile uso delle risorse, dei materiali e del loro corretto smaltimento.

ICIS si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri soci, collaboratori, consulenti e clienti, una cultura della tutela ambientale, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i soggetti coinvolti.

2.5 POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE, VALORIZZAZIONE DELLE DIVERSITÀ E EMPOWERMENT FEMMINILE

ICIS si impegna a promuovere attivamente la parità di genere, valorizzare le diversità e sostenere l'empowerment femminile. ICIS riconosce l'importanza di creare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, in cui tutte le persone, indipendentemente dal genere, abbiano pari opportunità di crescita e sviluppo professionale.

A tal fine, ICIS è impegnata a:

1. Eliminare ogni forma di discriminazione di genere all'interno dell'azienda, garantendo che le decisioni di assunzione, promozione e sviluppo professionale siano basate esclusivamente sul merito e sulle competenze individuali;
2. Favorire la diversità e l'inclusione, promuovendo un ambiente di lavoro che valorizzi le differenze di genere, etnia, orientamento sessuale, abilità e background culturale. Riconosciamo che la diversità è una risorsa preziosa che arricchisce la nostra organizzazione;
3. Sostenere l'empowerment femminile, offrendo opportunità di formazione, mentoring e sviluppo professionale specificamente rivolte alle donne. ICIS è impegnata a creare un ambiente in cui le donne possano raggiungere il loro pieno potenziale e assumere ruoli di leadership;

4. Promuovere un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, offrendo politiche e programmi che consentano ai dipendenti di conciliare le esigenze di cura, vita e lavoro. ICIS riconosce l'importanza di creare un ambiente di lavoro flessibile e sostenibile;
5. Monitorare costantemente l'efficacia delle nostre politiche e pratiche in materia di parità di genere, diversità e empowerment femminile, al fine di apportare eventuali miglioramenti e garantire il raggiungimento dei nostri obiettivi

2.6 PRIVACY

ICIS tutela la riservatezza delle informazioni e dei dati relativi a soci, dipendenti, collaboratori, consulenti o terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa societaria ed ogni persona, agente in nome e per conto di ICIS, è tenuto a conformarsi a tali principi.

ICIS adotta le procedure standard per il trattamento e la protezione dei dati in osservanza degli obblighi prescritti dal D.Lgs. n. 196/2003 ed ha predisposto e adotta le misure utili per la gestione e protezione dei dati allo scopo di impedire ed evitare l'uso ed il trattamento indiscriminato di dati sensibili e riservati.

2.7 PRINCIPI IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE DEI LAVORATORI

ICIS garantisce la sicurezza e la salute dei propri lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro, nel rispetto dell'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2008 e di tutta la normativa attinente alla sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.

Nel quadro delle proprie responsabilità, ICIS assume le misure necessarie per la protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, promuovendo le attività di prevenzione dei rischi professionali.

Il personale di ICIS, dal canto suo, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute, conformemente alla propria formazione e alle istruzioni e/o ai mezzi ad esso forniti dalla Società, osservando le disposizioni e le istruzioni loro impartite ai fini della protezione collettiva e individuale.

3 OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

3.1 ORGANISMO DI VIGILANZA

ICIS demanda al proprio Consiglio di Amministrazione le funzioni di Organismo di Vigilanza (OdV) di cui all' art 6.1.b del D. Lgs. n. 231/2001.

L'osservanza del Codice Etico sarà garantita dal Consiglio di Amministrazione, che promuove la diffusione di principi del Codice, vigila e/o riceve le segnalazioni di eventuali illeciti e nel caso, prende gli opportuni provvedimenti.

3.2 CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER GLI AMMINISTRATORI

In caso di violazione delle procedure interne, dei Principi aziendali ex D.Lgs. 231/2001 e del Codice Etico da parte di Amministratori, la Società valuterà i fatti ed i comportamenti ed assumerà le opportune iniziative. Il Consiglio di Amministrazione, con le funzioni di OdV, informerà l'Assemblea dei Soci per le opportune iniziative, graduate, a seconda della gravità del fatto e della colpa:

- nel richiamo formale scritto;
- nella revoca totale o parziale di deleghe o procure;
- nella proposta all'Assemblea della revoca degli stessi.

3.3 CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I DIPENDENTI

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Codice ad opera di lavoratori dipendenti della Società, costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. ed illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili, si precisa che esse saranno applicate, in base alla loro gravità, nel rispetto di quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e che l'applicazione delle stesse dovrà avvenire secondo le procedure ivi previste.

L'accertamento delle infrazioni, la gestione dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano di competenza delle funzioni aziendali a ciò preposte o eventualmente delegate.

3.4 CONSEGUENZE DELLA VIOLAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI E I CONSULENTI

Ogni comportamento in violazione del Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti o altri terzi collegati a ICIS da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, ivi inclusi i partner commerciali nell'ambito di ATI, Consorzi, Joint Venture e simili, potrà determinare la risoluzione del rapporto contrattuale ai sensi dell'art. 1456 c.c., secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o nei contratti, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento danni qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

4 PROMOZIONE DELLE NORME E DEI PRINCIPI

In relazione al presente Codice Etico, ICIS si impegna a garantire:

- Una adeguata divulgazione mediante la pubblicazione sul sito aziendale;
- Adeguate sessioni di informazione e formazione dei propri soci, amministratori, dipendenti, collaboratori e consulenti sul contenuto e sul significato del Codice Etico;
- La costante vigilanza sulla corretta applicazione del Codice, attraverso il proprio Consiglio di Amministrazione, a cui sono demandate le funzioni di Organismo di Vigilanza;
- La totale riservatezza e la tutela professionale di chiunque si trovi nella necessità di segnalare eventuali violazioni del Codice, fatti salvi gli obblighi di legge.
- Revisioni ed aggiornamenti periodici del Codice, allo scopo di assicurare che sia sempre in linea con l'evoluzione della Società, oltre che sempre conforme alle normative vigenti.

Il presente Codice Etico è parte integrante del Modello Organizzativo che la Società ha adottato in conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 231/2001