MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D. Lgs. 231/2001)

CODICE ETICO

Revisione	Data	Note
01	16/09/2025	Redazione documento

Sommario

Premessa 3
1. Valori e principi generali 3
2. Ambito di applicazione e destinatari 4
3. Rapporti interni 4
4. Rapporti con i clienti 6
5. Rapporti con fornitori e partner 6
6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione 7
7. Omaggi, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni 8
8. Tutela del patrimonio aziendale e uso ICT 9
9. Informazioni riservate e privacy 9
10. Ambiente e sostenibilità 10
11. Correttezza negli affari e concorrenza 11
12. Modello 231 e Organismo di Vigilanza 11
13. Whistleblowing e segnalazioni 12
14. Attuazione, diffusione e sanzioni 13

Premessa

Il Codice Etico rappresenta la carta dei valori e dei principi fondamentali che guidano l'attività della Società. Esso definisce i comportamenti che tutti i destinatari – amministratori, dipendenti, collaboratori e partner – devono adottare nelle loro attività quotidiane, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. L'obiettivo è promuovere una cultura aziendale improntata a legalità, trasparenza, correttezza e responsabilità sociale.

Il Codice Etico integra il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e costituisce strumento essenziale per prevenire i reati previsti dalla normativa. La sua osservanza è condizione indispensabile per garantire la reputazione, la sostenibilità e il successo dell'impresa nel lungo periodo.

1. Valori e principi generali

I valori della Società non sono semplici dichiarazioni formali, ma rappresentano l'identità stessa dell'organizzazione e la bussola che orienta ogni scelta e comportamento. Essi costituiscono il riferimento quotidiano per amministratori, dipendenti, collaboratori e partner, e trovano applicazione concreta nelle decisioni operative, nelle relazioni professionali e nei rapporti con la collettività.

- **Legalità e integrità**: ogni attività deve svolgersi nel pieno rispetto delle leggi e delle normative vigenti. La legalità è il presupposto della credibilità aziendale, mentre l'integrità impone di operare con coerenza tra ciò che si afferma e ciò che si fa.
- **Onestà e trasparenza**: la chiarezza e la correttezza delle informazioni, sia verso l'interno che verso l'esterno, rafforzano la fiducia e permettono relazioni solide e durature. L'inganno, anche se minimo, è incompatibile con la cultura aziendale.
- **Centralità della persona**: la Società riconosce in ogni individuo un valore unico. Per questo tutela la dignità delle persone, promuove l'inclusione e assicura pari opportunità, contrastando qualsiasi forma di discriminazione.
- **Professionalità e competenza**: i risultati duraturi si ottengono solo con preparazione e impegno costante. L'azienda investe nella formazione, valorizza il merito e sostiene l'aggiornamento continuo come leve per la crescita collettiva.
- **Qualità del servizio**: la soddisfazione del cliente è un obiettivo prioritario. Ciò significa ascolto, attenzione ai bisogni, rispetto degli impegni e costante ricerca di soluzioni che garantiscano standard elevati.
- **Responsabilità sociale e ambientale**: la Società è consapevole del proprio ruolo nel tessuto economico e sociale. Si impegna a ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività e a promuovere comportamenti sostenibili, contribuendo positivamente alla comunità.

- **Innovazione responsabile**: la tecnologia è uno strumento che deve migliorare la vita delle persone e non creare rischi o disuguaglianze. L'azienda promuove un uso consapevole e sicuro delle innovazioni, mantenendo sempre al centro l'interesse delle persone e della collettività.

2. Ambito di applicazione e destinatari

Il Codice Etico definisce un insieme di principi che non restano sulla carta, ma si traducono in regole concrete per tutti coloro che operano, a vario titolo, con la Società. Esso è quindi uno strumento che abbraccia l'intera comunità aziendale e le relazioni esterne, creando un perimetro chiaro di responsabilità condivisa.

Il Codice si applica a:

- **Amministratori e organi sociali**, che hanno il compito di dare l'esempio e di orientare le strategie aziendali in coerenza con i valori espressi.
- **Dipendenti**, indipendentemente dal tipo di contratto (tempo indeterminato, determinato o apprendistato), i quali devono conformare il proprio comportamento quotidiano a principi di correttezza, lealtà e rispetto.
- **Collaboratori esterni, consulenti e fornitori**, la cui attività deve essere coerente con i valori aziendali e improntata a legalità e trasparenza.
- **Partner commerciali e istituzionali**, che nei rapporti con la Società sono chiamati a condividere e rispettare i principi del Codice.

Il rispetto del Codice Etico è un obbligo inderogabile: non si tratta di un impegno solo morale, ma di una vera e propria condizione contrattuale. Per i partner e i fornitori, la violazione dei principi qui contenuti può determinare l'interruzione del rapporto di collaborazione, fino alla risoluzione del contratto.

In questo modo, il Codice diventa non solo una guida interna, ma anche un patto etico con l'esterno, fondato sulla responsabilità reciproca e sulla fiducia.

3. Rapporti interni

Le persone rappresentano il cuore pulsante della Società: senza il loro contributo, impegno e professionalità non sarebbe possibile garantire qualità, continuità e crescita. Per questo, la Società considera le risorse umane non come un semplice fattore produttivo, ma come un patrimonio di competenze, esperienze e valori da sviluppare ogni giorno.

I rapporti interni devono basarsi su rispetto, fiducia e collaborazione. Ogni dipendente, indipendentemente dal ruolo ricoperto, contribuisce al raggiungimento degli obiettivi comuni

e ha il dovere di adottare comportamenti leali e responsabili. Essi dovranno pertanto essere improntati sulle seguenti norme e valori:

- **Dignità e rispetto.** Ogni persona deve sentirsi tutelata e valorizzata. Sono vietate tutte le forme di discriminazione, diretta o indiretta, fondate su genere, etnia, età, religione, orientamento sessuale, opinioni personali o condizioni di salute. Allo stesso modo, non è tollerata alcuna forma di molestia, verbale o fisica, né comportamenti che ledano la dignità personale.

- **Sicurezza sul lavoro.** La tutela della salute e della sicurezza è una priorità assoluta. La Società si impegna a prevenire rischi e infortuni attraverso adeguate misure organizzative, ambienti sicuri e la fornitura di strumenti e dispositivi idonei. Anche ciascun dipendente è chiamato a rispettare le norme di sicurezza ed a collaborare attivamente nella prevenzione.

- **Crescita professionale**. Il valore dell'azienda cresce con le persone che la compongono. Per questo, la Società favorisce la formazione e l'aggiornamento continuo, incentivando il miglioramento delle competenze e la valorizzazione del merito.

- **Collaborazione e responsabilità**. Lavorare insieme significa condividere obiettivi e assumersi responsabilità comuni. La Società promuove spirito di squadra, disponibilità al confronto e sostegno reciproco, nella consapevolezza che il successo è frutto di un impegno collettivo.

- **Trasparenza e imparzialità nella gestione HR.** I processi di selezione, assunzione e sviluppo del personale devono essere improntati a criteri di imparzialità, competenza e merito, evitando favoritismi o conflitti di interesse. È fatto divieto di assumere o agevolare l'assunzione di persone al solo scopo di ottenere vantaggi indebiti nei rapporti con terzi o con la Pubblica Amministrazione.

- **Regolarità contrattuale e rispetto delle norme.** Tutti i rapporti di lavoro devono conformarsi alla normativa vigente e ai contratti collettivi applicabili, assicurando condizioni eque e trasparenti. La Società non tollera forme di lavoro irregolare o non dichiarato.

- **Segnalazioni e correttezza gestionale.** I dipendenti sono incoraggiati a segnalare eventuali anomalie, favoritismi o irregolarità attraverso i canali previsti dal sistema di whistleblowing, con la certezza di essere tutelati da ritorsioni o discriminazioni

In questo modo, i rapporti interni determinano un ambiente di lavoro sano, stimolante e capace di generare valore per tutti.

4. Rapporti con i clienti

I clienti sono il motore dello sviluppo e il patrimonio più prezioso, al pari dei collaboratori, per la Società. Costruire e mantenere con loro un rapporto di fiducia significa non solo garantire continuità al business, ma anche consolidare la reputazione e l'immagine aziendale. Ogni interazione con il cliente è quindi improntata a correttezza, rispetto e orientamento alla qualità.

La Società si impegna a comprendere i bisogni dei clienti, a proporre soluzioni adeguate e a rispettare sempre le promesse fatte. L'obiettivo non è solo soddisfare le aspettative, ma superarle, trasformando ogni contatto in un'occasione per rafforzare la relazione e creare valore condiviso garantendo:

- **Qualità del servizio**. Garantire prestazioni che rispettino gli standard concordati e che siano all'altezza delle esigenze espresse dal cliente. La qualità non è solo tecnica, ma anche relazionale: cortesia, disponibilità e puntualità sono parte integrante del servizio.
- **Trasparenza.** Comunicare in modo chiaro, completo e veritiero. Le informazioni fornite al cliente devono essere comprensibili e non fuorvianti, affinché le decisioni possano essere prese in piena consapevolezza.
- **Riservatezza.** Proteggere i dati personali e le informazioni commerciali è un impegno inderogabile. Ogni informazione deve essere trattata nel rispetto del GDPR e delle policy aziendali, garantendo al cliente sicurezza e affidabilità.
- **Ascolto.** Segnalazioni, suggerimenti e reclami non sono visti come un ostacolo, ma come un'opportunità per migliorare. La Società incoraggia il dialogo con i clienti e valorizza il loro feedback come leva di crescita e innovazione.

Grazie a questi principi, i rapporti con i clienti diventano relazioni durature, fondate su fiducia reciproca e mutuo rispetto.

5. Rapporti con fornitori e partner

La solidità e l'affidabilità della Società dipendono anche dalla qualità delle relazioni con fornitori, consulenti e partner commerciali. Ogni scelta in questo ambito non è solo un atto economico, ma rappresenta una precisa dichiarazione di responsabilità etica: collaborare con soggetti che condividono i nostri valori significa rafforzare la credibilità dell'azienda e tutelare gli interessi dei clienti e della collettività.

Per questo motivo, i rapporti con fornitori e partner devono essere improntati a criteri di trasparenza, imparzialità e rispetto reciproco. La Società rifiuta ogni forma di favoritismo, privilegio ingiustificato o comportamento che possa alterare la leale concorrenza.

I rapporto con i fornitori si basa, pertanto, sui seguenti principi:

- **Parità di trattamento e divieto di favoritismi**: Tutti i fornitori devono avere pari opportunità di collaborazione. Le valutazioni si basano esclusivamente su criteri oggettivi come qualità, affidabilità, competenza e convenienza economica.
- **Rispetto delle normative su lavoro, ambiente e sicurezza**. I partner sono tenuti ad adottare comportamenti conformi alle leggi e agli standard in materia di diritti dei lavoratori, tutela ambientale e sicurezza sul lavoro. La Società privilegia rapporti con chi dimostra sensibilità e attenzione a questi aspetti.
- **Clausole etiche nei contratti**. I contratti con fornitori e partner includono specifiche clausole che vincolano al rispetto del Codice Etico e delle norme 231. La Società si riserva il diritto di effettuare audit e verifiche per controllarne l'applicazione.
- **Impegno a costruire rapporti basati su fiducia reciproca e correttezza.** La collaborazione deve fondarsi su trasparenza e lealtà, con l'obiettivo di creare valore condiviso e duraturo per entrambe le parti.

In questo modo, ogni scelta di fornitura o partnership contribuisce a rafforzare la reputazione aziendale e a garantire un modello di sviluppo sostenibile e responsabile.

6. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

La Società riconosce l'importanza dei rapporti con la Pubblica Amministrazione (PA) come elemento essenziale per la propria attività, soprattutto in relazione alla partecipazione ad avvisi, gare e progetti finanziati con fondi pubblici. Proprio per questo, tali rapporti devono essere gestiti con la massima correttezza, trasparenza e legalità, al fine di tutelare sia l'integrità dell'azienda sia la fiducia delle istituzioni e della collettività.

Le interazioni con la PA, a qualsiasi livello, richiedono la massima attenzione: anche un comportamento apparentemente secondario o un'omissione possono essere interpretati come tentativo di influenza indebita. È quindi fondamentale che ogni attività connessa a rapporti istituzionali sia condotta in modo chiaro, tracciabile e documentato.

La Società garantisce relazioni istituzionali fondate su legalità e imparzialità, rafforzando la propria reputazione e consolidando rapporti di fiducia con le istituzioni pubbliche nel rispetto dei seguenti principi:

- **È vietato promettere o offrire denaro, regali o altre utilità non dovute**. Qualunque forma di vantaggio indebito, diretto o indiretto, è considerata inaccettabile e contraria ai valori della Società.
- **Ogni rapporto deve essere autorizzato, tracciabile e documentato**. Gli incontri con rappresentanti della PA devono essere sempre approvati preventivamente e accompagnati da idonea documentazione, in modo da garantire massima trasparenza.

- **È obbligo segnalare immediatamente richieste anomale o indebite.** Qualora un dipendente o collaboratore riceva sollecitazioni improprie da parte di un funzionario pubblico, ha il dovere di segnalarlo tempestivamente all'Organismo di Vigilanza.
- **Sono vietati comportamenti elusivi attraverso consulenze o sponsorizzazioni fittizie.** La Società rifiuta qualunque forma di accordo mascherato che possa celare pratiche corruttive o di favoritismo.

7. Omaggi, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni

La gestione di omaggi, spese di rappresentanza e sponsorizzazioni è un ambito delicato, perché può esporre la Società a rischi di corruzione o anche solo a percezioni di comportamenti impropri. Per questo motivo, tali iniziative devono essere sempre improntate a correttezza, trasparenza e proporzionalità, evitando qualunque situazione che possa ingenerare dubbi sulla loro finalità.

Omaggi e spese di rappresentanza possono essere strumenti utili per consolidare rapporti professionali o valorizzare l'immagine della Società, ma devono avere un valore contenuto e risultare coerenti con le consuetudini aziendali e sociali. Allo stesso modo, le sponsorizzazioni e i contributi devono essere utilizzati per supportare attività culturali, sociali o di utilità collettiva, mai come strumenti di influenza indebita. Pertanto:

- **Sono ammessi solo omaggi e spese di rappresentanza di modico valore, leciti e giustificati**. Ogni iniziativa deve essere proporzionata, pertinente e mai finalizzata a ottenere vantaggi personali o aziendali impropri.
- **Sponsorizzazioni e contributi devono essere trasparenti e approvati**. Ogni erogazione deve seguire un iter autorizzativo e di valutazione, essere tracciabile e motivata da finalità lecite.
- **Sono vietati contributi a partiti politici o sindacati**: La Società mantiene una posizione di neutralità e indipendenza rispetto alle forze politiche e sindacali, evitando qualunque forma di finanziamento diretto o indiretto.
- **Ogni spesa deve essere registrata e documentata in modo chiaro**. Tutte le erogazioni devono essere tracciate nei sistemi contabili, in modo da garantire verificabilità e conformità normativa.

Per rafforzare la trasparenza, la Società ha fissato limiti di valore economico ritenuti "modici", applicabili agli omaggi, e richiede che ogni spesa indichi in maniera chiara il beneficiario e la finalità. Particolare attenzione è riservata ai rapporti con la Pubblica Amministrazione: in nessun caso omaggi, spese o sponsorizzazioni possono essere utilizzati per influenzare decisioni istituzionali o per ottenere vantaggi indebiti. Anche solo il sospetto di un comportamento corruttivo costituisce una grave violazione del Codice Etico

Con queste regole si rafforzano la credibilità e la trasparenza della Società, prevenendo possibili conflitti di interesse e proteggendo la sua immagine.

8. Tutela del patrimonio aziendale e uso ICT

Il patrimonio aziendale, sia materiale che immateriale, rappresenta una risorsa fondamentale per la continuità e lo sviluppo della Società. Comprende non solo beni fisici come uffici, attrezzature e strumenti di lavoro, ma anche beni intangibili come know-how, informazioni riservate, dati e reputazione. La loro corretta gestione è un dovere di tutti, perché ogni utilizzo improprio o negligente può tradursi in un danno economico, operativo o d'immagine.

Particolare attenzione deve essere riservata agli strumenti informatici, che costituiscono oggi il principale veicolo di gestione dei processi, delle informazioni e della tutela del dato personale. La sicurezza dei sistemi e dei dati è responsabilità condivisa: ogni comportamento scorretto o superficiale può esporre l'organizzazione a rischi di violazioni, perdita di dati o attacchi informatici. Pertanto, dovranno essere osservati i seguenti principi:

- **Divieto di uso personale non autorizzato dei beni aziendali**. Risorse e strumenti devono essere impiegati esclusivamente per finalità lavorative, salvo autorizzazioni esplicite.
- **Uso corretto e sicuro degli strumenti informatici.** I dispositivi aziendali devono essere utilizzati con attenzione, rispettando le regole di sicurezza stabilite dall'azienda e segnalando tempestivamente eventuali anomalie.
- **Divieto di installare software non autorizzato o effettuare accessi abusivi.** Per prevenire rischi di sicurezza, è vietato scaricare o utilizzare programmi non autorizzati, così come accedere a sistemi e dati senza le necessarie credenziali.

In questo modo, la Società protegge il proprio patrimonio, riduce i rischi informatici e rafforza la fiducia dei clienti, dei partner e di tutti gli stakeholder.

9. Informazioni riservate e privacy

Le informazioni e i dati rappresentano uno degli asset più preziosi della Società. La loro gestione corretta è fondamentale per garantire continuità operativa, fiducia da parte di clienti e partner, e conformità alle normative vigenti. La riservatezza non è solo un obbligo legale, ma un impegno etico che riguarda tutti i destinatari del Codice.

Il trattamento dei dati personali e aziendali deve avvenire con la massima cautela, nel rispetto delle regole interne e delle normative di riferimento, in particolare il Regolamento UE 679/2016 (GDPR). Ogni persona che, per ragioni di lavoro, accede a dati o informazioni riservate ha la responsabilità di proteggerli e di utilizzarli esclusivamente per finalità connesse alle proprie attività professionali. Pertanto:

- **Il trattamento dei dati avviene solo per finalità legittime.** I dati possono essere raccolti e utilizzati unicamente per scopi documentati e autorizzati, mai per fini personali o non conformi.
- **La protezione dei dati personali è effettuata nel rispetto del GDPR.** La Società adotta misure tecniche e organizzative adeguate a proteggere i dati da accessi non autorizzati, perdita o distruzione, in linea con quanto previsto dalla normativa europea e nazionale.
- **E' vietata la divulgazione non autorizzata di informazioni riservate**. I documenti, dati aziendali e informazioni commerciali devono essere condivisi solo con chi ne abbia effettiva necessità e legittima autorizzazione.
- **Vi è responsabilità individuale nella protezione delle informazioni aziendali.** Ciascun dipendente o collaboratore è personalmente responsabile della corretta gestione dei dati e deve agire con diligenza seguendo le istruzioni ricevute dalla Società per evitare violazioni o dispersioni.

Attraverso queste regole, la Società tutela la propria reputazione, salvaguarda la fiducia degli stakeholder e garantisce utilizzo etico e sicuro delle informazioni.

10. Ambiente e sostenibilità

La Società riconosce che la tutela dell'ambiente è una responsabilità collettiva e un valore imprescindibile per garantire benessere alle generazioni presenti e future. Anche se le attività aziendali non hanno un impatto diretto paragonabile a quello di settori industriali o produttivi, ogni organizzazione contribuisce comunque all'uso delle risorse e alla produzione di rifiuti. Per questo la Società si impegna a ridurre il proprio impatto ambientale e a promuovere una cultura della sostenibilità tra i dipendenti, i partner e i fornitori.

L'attenzione all'ambiente non è solo un obbligo normativo, ma rappresenta un investimento in reputazione, credibilità e responsabilità sociale. L'adozione di comportamenti eco-sostenibili rafforza i legami con i clienti e la comunità, migliorando la competitività e contribuendo a uno sviluppo più equilibrato. A Tal fine la Società si impegna

- **Ad una corretta gestione e smaltimento dei rifiuti**. Tutti i materiali, compresi i rifiuti elettronici e speciali, devono essere gestiti in conformità alle normative vigenti, privilegiando il riciclo e il riuso.
- **Ad un uso efficiente delle risorse energetiche.** E' incoraggiato un consumo consapevole di energia, favorendo l'uso di tecnologie efficienti e riducendo sprechi e consumi superflui.
- **Alla promozione di pratiche sostenibili anche presso fornitori e partner**. La Società privilegia collaborazioni con soggetti che adottano standard ambientali elevati e incoraggia l'intera filiera a seguire pratiche responsabili.

- **A sensibilizzazione del personale su comportamenti eco-sostenibili**. Tutti i dipendenti sono coinvolti in iniziative e programmi di informazione volti a diffondere comportamenti rispettosi dell'ambiente, anche nei piccoli gesti quotidiani.

Attraverso queste azioni, la Società contribuisce a costruire un modello di sviluppo sostenibile e responsabile, in linea con i principi di responsabilità sociale d'impresa.

11. Correttezza negli affari e concorrenza

La Società è consapevole che la lealtà e la correttezza sono condizioni essenziali per il buon funzionamento del mercato e per la costruzione di rapporti solidi e duraturi con clienti, partner e istituzioni. Ogni attività economica deve essere condotta in modo trasparente e responsabile, nel pieno rispetto delle leggi e delle regole della concorrenza.

La fiducia degli stakeholder si fonda non solo sui risultati raggiunti, ma anche sui comportamenti messi in atto per conseguirli. Per questo la Società rifiuta qualsiasi pratica scorretta o contraria ai principi di concorrenza leale e si impegna a garantire la massima trasparenza nelle proprie operazioni amministrative, contabili e fiscali. In particolare:

- **Sono vietate pratiche anticoncorrenziali o sleali**. Sono vietati comportamenti che possano alterare il corretto funzionamento del mercato, come accordi collusivi, abuso di posizione o pratiche commerciali ingannevoli.
- **Si adottano principi contabili trasparenti e verificabili**: La gestione contabile riflettere con precisione le operazioni aziendali, in modo da consentire verifiche chiare e immediate. Non sono ammessi artifici contabili o registrazioni non veritiere.
- **Si predispongono documenti societari e fiscali accurati.** Ogni documento è redatto con diligenza e precisione, nel rispetto delle norme vigenti, evitando omissioni o rappresentazioni fuorvianti.
- **E' vietata la corruzione in ogni forma** La Società non tollera alcun atto di corruzione, sia attiva che passiva, né a livello pubblico né privato. Anche i comportamenti che possano solo far presumere un tentativo di corruzione sono vietati.

Questi principi non solo tutelano l'azienda da rischi legali e reputazionali, ma rafforzano la sua immagine di operatore affidabile e corretto, capace di generare valore nel pieno rispetto delle regole del mercato.

12. Modello 231 e Organismo di Vigilanza

Il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D. Lgs. 231/2001. Insieme al Modello, rappresenta uno strumento di prevenzione fondamentale contro i reati che possono generare responsabilità amministrativa in capo alla Società. La sua applicazione rafforza il sistema di controllo

interno, promuove comportamenti corretti e contribuisce a diffondere una cultura aziendale orientata alla legalità e alla trasparenza.

La vigilanza sul rispetto del Codice è affidata all'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, organo indipendente e dotato di autonomi poteri di controllo. L'OdV non ha soltanto il compito di monitorare, ma anche quello di promuovere la conoscenza e l'attuazione dei principi etici all'interno dell'organizzazione. Infatti:

- **L'Organismo di Vigilanza (OdV) vigila sul rispetto del Codice.** Attraverso attività di controllo, raccolta informazioni e analisi dei flussi interni.
- **L'OdV riceve segnalazioni, svolge verifiche e propone aggiornamenti**. Ogni dipendente o collaboratore può rivolgersi all'OdV per segnalare violazioni o comportamenti scorretti, nella certezza che tali comunicazioni saranno prese in carico con serietà e imparzialità.
- **La collaborazione con l'OdV è un obbligo per tutti i destinatari.** Fornire informazioni veritiere e complete è un dovere inderogabile. L'ostacolo o l'omissione intenzionale sono comportamenti contrari al Codice.
- **Ogni segnalazione è trattata con riservatezza e senza ritorsioni**: la Società tutela l'identità del segnalante e vieta qualsiasi forma di discriminazione o penalizzazione nei suoi confronti.

L'OdV rappresenta un presidio di garanzia per l'azienda in grado di assicurare che il Codice Etico e il Modello 231 siano strumenti realmente efficaci e non meri adempimenti formali.

13. Whistleblowing e segnalazioni

La Società considera fondamentale il contributo di chi, all'interno o all'esterno dell'organizzazione, segnala comportamenti scorretti, illeciti o contrari ai principi del Codice Etico. Le segnalazioni rappresentano uno strumento prezioso per individuare tempestivamente rischi e violazioni, rafforzando così la trasparenza e la cultura della legalità.

Per questo, la Società ha adottato canali di segnalazione in linea con quanto previsto dal **D. Lgs. 24/2023**, che garantiscono riservatezza e tutela del segnalante. L'obiettivo è favorire un contesto in cui tutti possano sentirsi liberi di esprimere preoccupazioni o evidenziare irregolarità, senza timore di subire conseguenze negative. In osservanza della suddetta normativa la Società:

- **Adotta canali di segnalazione conformi al D. Lgs. 24/2023.** L Società mette a disposizione strumenti sicuri e riservati per ricevere segnalazioni.
- **Fornisce garanzia di anonimato e divieto di ritorsioni**. Chi effettua una segnalazione in buona fede è protetto da ogni forma di discriminazione, penalizzazione o rappresaglia.

- **Gestisce le segnalazioni con imparzialità**. L'Organismo di Vigilanza analizza i contenuti delle segnalazioni, ne verifica la fondatezza e propone eventuali misure correttive o sanzionatorie.
- **Forma il personale sulla cultura del whistleblowing.** Attraverso momenti informativi e formativi, l'azienda diffonde consapevolezza sull'importanza delle segnalazioni come strumento di prevenzione e miglioramento.

Il whistleblowing, per la Società, non è solo un obbligo normativo, ma un elemento chiave della governance aziendale e della responsabilità sociale della Società.

14. Attuazione, diffusione e sanzioni

Il rispetto del Codice Etico non è una scelta facoltativa, ma un obbligo inderogabile per tutti i destinatari: amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori e partner. Solo attraverso l'adesione convinta e coerente ai principi in esso contenuti è possibile garantire la credibilità, la reputazione e la sostenibilità della Società.

La Società si impegna a garantire la massima conoscenza e diffusione del Codice, attraverso strumenti di comunicazione interna, momenti di formazione dedicata e pubblicazione sui canali istituzionali. L'obiettivo è rendere i principi etici non solo chiari, ma parte integrante della cultura aziendale e delle decisioni quotidiane. A tal fine, la Società:

- **Diffonde il Codice a tutti i dipendenti e partner.** Ogni nuovo collaboratore o fornitore riceve copia del documento e ne è chiamato a rispettare i contenuti.
- **Prevede attività formative periodiche,** Incontri e corsi mirati permettono di approfondire i principi etici, rafforzando la consapevolezza e favorendo l'applicazione pratica delle regole.
- **In caso di violazioni adotta sanzioni disciplinari o contrattuali**: la Società adotta misure proporzionate alla gravità della violazione, nel rispetto delle norme di legge e dei contratti collettivi applicabili. Per fornitori e partner, le violazioni possono comportare anche la risoluzione del rapporto.
- **Rivede il Codice periodicamente per adeguarsi a cambiamenti normativi o organizzativi.** La sua attualità è garantita attraverso aggiornamenti promossi dall'Organismo di Vigilanza, che ne verifica costantemente l'efficacia e la coerenza con il contesto.

Con queste misure, la Società conferma la volontà di non limitarsi a dichiarare principi, ma di renderli parte viva del proprio modo di operare, assicurando che il Codice Etico sia uno strumento concreto di responsabilità e crescita condivisa.