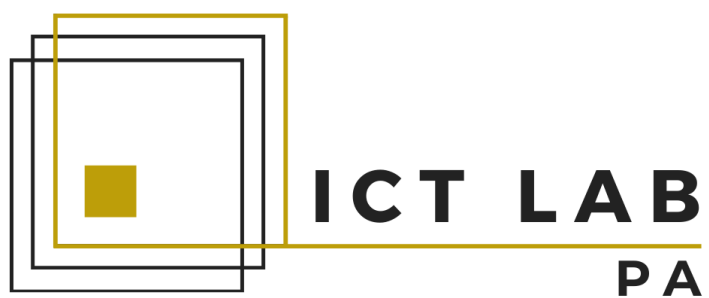


Codice Etico

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001



CODICE ETICO

ICTLAB PA S.R.L

ex D.Lgs 231/2001 approvato il 11/06/2021



Premessa	3
1. DISPOSIZIONI GENERALI	4
Il concetto di Etica.....	4
Il Codice Etico.....	4
Ambito di applicazione e Destinatari.....	4
2. COMUNICAZIONE	6
3. VALORI AZIENDALI	6
Responsabilità.....	6
Correttezza.....	7
Legalità.....	7
Buona fede.....	7
Equità.....	7
Diligenza.....	7
Reputazione.....	7
Conflitto di interesse.....	8
Riservatezza e privacy.....	8
Operazioni e transazioni.....	9
Risorse Umane.....	9
Selezione del personale.....	9
Selezione di Collaboratori e Consulenti.....	10
Tutela, valutazione, crescita professionale e remunerazione del personale.....	10
Salute e sicurezza sul lavoro.....	11
Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico.....	11
Tutela della personalità individuale.....	11
Tutela dell'ambiente.....	11
Tutela dell'industria e del commercio.....	12
Illeciti Transnazionali.....	12
Antiriciclaggio.....	12
Gestione di sistemi informatici.....	12
Tutela del diritto di autore.....	12
4. NORME DI RELAZIONE	12
Rapporti con le istituzioni.....	12
Rapporti con l'Autorità Giudiziaria.....	14
Relazioni contrattuali eque con i fornitori e comunicazioni di informazioni atte a tutelarsi.....	14
Attinenza al principio di equità nella riformulazione dei contratti.....	14
Rispetto dei diritti degli stakeholder nella catena di fornitura.....	14
Cooperazione nella comunità professionale.....	14
Competizione leale nell'interesse del cliente.....	14
L'incompatibilità di influire sulla stesura di capitolati di gara e poi parteciparvi.....	14
La prevenzione del fenomeno dell'eterno vincitore.....	15
L'utilizzo dei ricorsi in modo appropriato per garantire la regolarità degli appalti pubblici.....	15
Lo svolgimento imparziale degli incarichi di audit.....	15
Cooperazione leale nel caso in cui un incarico sia attribuito a più società in concorrenza.....	15
L'imparzialità richiesta ai propri ex collaboratori, ora impiegati presso clienti.....	15
5. CONTROLLO E TRASPARENZA	15
Controllo e trasparenza contabile.....	15
Attività di Controllo e trasparenza.....	16
Rapporti con gli Organi di controllo della Società.....	16
Influenza sull'assemblea dei soci.....	16
Salvaguardia del capitale sociale.....	17
Salvaguardia dei diritti dei creditori sociali.....	17
Utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo.....	17
6. ORGANI E MECCANISMI DI CONTROLLO	17
Controlli interni ed esterni.....	17
L'Organismo di Vigilanza.....	18
Reporting Interno.....	18
Disposizioni Sanzionatorie.....	18
7. DISPOSIZIONI FINALI	18
Inderogabilità del Codice.....	18
Modifiche e integrazioni.....	18
Conflitto con il Codice.....	18

Premessa

A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 che ha introdotto in forma esplicita, nell'ordinamento italiano, la responsabilità degli Enti, per illeciti amministrativi dipendenti da reato, **ICTLAB PA S.r.l** (di seguito la "**Società**") ha predisposto nel 2016 e successivamente riaggiornato nel 2021 un Codice Etico, la cui osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità, la reputazione della Società stessa, nonché per evitare qualsiasi coinvolgimento della Società nell'eventuale realizzazione di condotte penalmente rilevanti da parte dei propri dipendenti.

La Società ha inteso ulteriormente definire e rafforzare l'impegno affinché tutta l'attività aziendale, nell'osservanza della legge, sia improntata ai principi di onestà, integrità e buona fede, obiettività, equità e ragionevolezza, indipendenza e imparzialità, astensione in caso di conflitto di interessi, nel rispetto dei diritti dei terzi, dipendenti, soci, partner commerciali e finanziari ed in genere di chiunque venga coinvolto nell'attività della Società stessa. Inoltre, alla luce di quanto previsto dalla L. 190/2012 e D.lgs. 33/2013, nonché dal Piano Anticorruzione e Trasparenza, l'attività aziendale è improntata ai principi di trasparenza quale valore in sé e quale strumento per la prevenzione e repressione di fenomeni di corruzione e malversazione nella gestione delle risorse.

Benché la Società non sia un'Amministrazione Pubblica e non sia soggetta alle norme del D.P.R. 62/2013, n. 62, *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella revisione del presente Codice, la Società si è comunque volontariamente ispirata ai principi e alle linee guida, quando rilevanti, definite nel suddetto D.P.R.

Tutti coloro che lavorano nella Società, senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare e a far osservare tali principi nell'ambito delle proprie mansioni e responsabilità.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con questi principi, o con le norme etiche di seguito esposte, nonché con le procedure/regolamenti interni che disciplinano tutte le attività aziendali.

Il Codice Etico è consultabile sul sito: www.ictlabpa.it nella sezione "Trasparenza".

1. DISPOSIZIONI GENERALI

Il concetto di Etica

L'etica è definibile come il complesso delle norme morali e di comportamento di un individuo, di un gruppo o di un'epoca. Nel mondo aziendale può considerarsi "etico" ogni comportamento finalizzato alla sana e corretta competizione, nonché al costruttivo e rispettoso rapporto con gli interlocutori aziendali, discordante da comportamenti opportunistici e lesivi del mercato.

Il Codice Etico

Il Codice Etico ha lo scopo di definire, formalizzare e condividere l'insieme dei valori etici cui il Gruppo si ispira, la cui osservanza da parte dei destinatari costituisce l'elemento fondante per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo stesso.

Il fine è quello di condividere gli stessi valori e di porli come punto di riferimento e confronto rispetto ad ogni decisione e comportamento presi da chi opera nell'ambito aziendale, a qualsiasi livello gerarchico si trovi.

La predisposizione di un Codice Etico garantisce un'efficace attività di prevenzione, rilevazione e contrasto alle violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività. In particolare, il Codice è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche "Modello" o "Modello Organizzativo") definito per prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (di seguito anche il "Decreto") e norme collegate.

Ambito di applicazione e Destinatari

La presente versione del Codice Etico (di seguito il "**Codice**") è stata approvata, quale allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, dall'Amministratore Unico in data 11/06/2021 e costituisce documento ufficiale della Società.

I principi e le disposizioni del presente Codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi generali di diligenza, correttezza e lealtà, che qualificano l'adempimento delle prestazioni lavorative e il comportamento nell'ambiente di lavoro. In particolare essi sono:

- **UGUAGLIANZA.** Ogni persona è degna di uguale considerazione e rispetto. Il consulente di conseguenza rispetta ugualmente ogni stakeholder, considerandolo fonte di diritti e di valori a sé, e non mero mezzo per i propri scopi.
- **AUTONOMIA.** La Società promuove l'autonomia e la libertà di scelta del cliente e degli stakeholder. Sulla base della consulenza offertagli, il cliente deve essere messo nelle condizioni di prendere le proprie decisioni in modo responsabile.
- **INTERESSE DEL CLIENTE.** La Società opera nell'interesse del cliente, cioè non solo il singolo committente dell'incarico, ma l'organizzazione-cliente in nome e per conto della quale l'incarico viene attribuito. Perciò egli favorisce la messa a fuoco degli interessi effettivi dell'organizzazione-cliente e degli obiettivi effettivi della consulenza.
- **FIDUCIA.** La Società opera in modo da giustificare e salvaguardare la fiducia in lui riposta, perseguendo l'interesse del cliente con lealtà e diligenza nello svolgimento degli incarichi, prevenendo e sventando i conflitti di interesse.
- **OGGETTIVITÀ E INDIPENDENZA.** Nell'uso e nel trasferimento di conoscenza e informazione, la Società mantiene la sua indipendenza di giudizio, e formula le sue affermazioni su materie di fatto nel rispetto della massima oggettività e ricerca della verità.
- **IMPARZIALITÀ, EMPATIA ED EQUO BILANCIAMENTO.** Nel consigliare scelte e soluzioni, la Società forma il suo giudizio in modo imparziale ma simpatetico nei confronti delle parti coinvolte. Di fronte al contrasto tra interessi legittimi egli cerca soluzioni di equo bilanciamento, che potrebbero essere accettate mediante un accordo imparziale, informato e non forzato dalle parti.
- **RISERVATEZZA E PRIVACY.** La Società garantisce la riservatezza delle informazioni confidenziali ottenute dal cliente e il rispetto della privacy del cliente, dei membri dell'organizzazione e degli altri stakeholder con i quali egli viene a contatto.
- **TRASPARENZA.** La Società segue il criterio di trasparenza nel fare emergere i problemi posti da contrasti, intendimenti non dichiarati o comportamenti ingannevoli, in modo che ciascuno sia messo in condizione di prendere posizione e di fare le sue scelte responsabilmente.

- **RESPONSABILITÀ SOCIALE.** Nel considerare le conseguenze anche non immediate delle attività di consulenza e per gli stakeholder del cliente, la società è socialmente responsabile. Ricerca perciò soluzioni nel bene comune del cliente e dei suoi stakeholder, tali da essere al contempo sostenibili dal punto di vista finanziario, sociale e ambientale.
- **EQUA CONDOTTA CONTRATTUALE.** La Società offre benefici reali al cliente a fronte di un'equa remunerazione. I termini della prestazione di consulenza devono essere fin dappprincipio descritti tanto completamente quanto è possibile. Al sovvenire di eventi imprevisti, la Società propone termini che sarebbero stati comunemente accettati in un accordo iniziale in cui tutte le informazioni fossero state ugualmente possedute dalle parti.
- **PROMOZIONE DELLE CAPACITÀ E DELLA CRESCITA PROFESSIONALE.** La Società promuove le capacità e la crescita professionale, dedicando attenzione al costante aggiornamento e crescita delle competenze proprie e dei propri collaboratori, nonché al sostegno delle prospettive di carriera e dell'impiegabilità dei collaboratori e dei dipendenti.
- **GIUSTE REMUNERAZIONI.** Nel consigliare le organizzazioni clienti e nell'organizzare la propria impresa, la Società persegue la giustizia nelle remunerazioni, cioè la proporzionalità della remunerazione al contributo dato sia nel lavoro individuale sia di gruppo. Egli fa attenzione a che le opportunità iniziali delle diverse persone siano sostanzialmente eque, cosicché ciascuno possa dare il suo apporto essendo effettivamente dotato dei mezzi di cui ha bisogno.
- **COOPERAZIONE E CONCORRENZA LEALE.** La Società coopera con le società concorrenti per sviluppare e far circolare all'interno della comunità professionale le conoscenze e le innovazioni scientifiche, tecnologiche e culturali che consentono il miglioramento complessivo della qualità e dell'utilità sociale della consulenza. Inoltre i consulenti competono tra di loro in modo leale e nell'interesse del cliente.
- **LEGALITÀ.** A parte casi estremi di obiezione di coscienza, la legge deve essere sempre rispettata indipendentemente dai contenuti particolari delle singole norme. Di conseguenza la Società rifiuta gli incarichi che implicino violazioni della legge. Il Codice Etico richiede l'osservanza della legge, ma può istituire obblighi etici ulteriori rispetto a quelli legali, purché non in contrasto con la legge e con lo scopo di perseguire obbiettivi con essa compatibili.
- **INTEGRITÀ E RECIPROCIÀ.** La condotta professionale della Società deve essere moralmente integra, cioè far corrispondere alle parole i fatti, specie nell'osservanza del Codice Etico. Coopera nella comunità professionale con chi reciprocamente rispetta il Codice Etico e si aspetta reciprocità nell'osservanza di principi etici analoghi da parte dei suoi interlocutori.
- **REPUTAZIONE E ACCOUNTABILITY.** La Società sostiene la reputazione della professione innanzitutto attraverso il rispetto del Codice Etico. Per questo è impegnata a "rendere conto" della sua condotta, rispetto a quanto previsto dal Codice Etico, ai diversi stakeholder.

I principi e le disposizioni del Codice sono vincolanti per tutte le persone legate da rapporti di lavoro subordinato con la Società ("Dipendenti") e per tutti coloro che operano per la Società, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alla stessa ("Collaboratori"). I Dipendenti e i Collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente "Destinatari".

Inoltre gli obblighi di condotta, per quanto compatibili, sono estesi anche a tutti i collaboratori o consulenti, anche di imprese fornitrici di beni e servizi, tramite il richiamo esplicito di tali obblighi negli incarichi e nei contratti.

Il Codice è pubblicato sulla intranet aziendale (SharePoint) e sul sito internet, anche al fine di garantire la sua conoscenza ai terzi.

2. COMUNICAZIONE

La Società provvede ad informare tutti i Destinatari sulle disposizioni e sull'applicazione del Codice, raccomandandone l'osservanza.

In particolare, la Società provvede, anche attraverso la designazione di soggetti a cui saranno attribuite, mediante atti appositi, specifiche funzioni interne:

- alla diffusione del Codice;
- all'interpretazione e al chiarimento delle disposizioni contenute nel Codice;
- alla verifica dell'effettiva osservanza del Codice;
- all'aggiornamento delle disposizioni del Codice con riguardo alle esigenze che di volta in volta si manifestino.

Nei confronti dei Collaboratori e Consulenti la Società provvede altresì a:

- esigere dagli stessi, persone fisiche o giuridiche, il rispetto delle norme del Codice Etico;
- adottare la risoluzione contrattuale ipso iure nei confronti dei terzi che nello svolgimento delle proprie attività non si siano conformati alle norme etiche.

La Società mette a disposizione dei Destinatari l'indirizzo email dedicato odv@ictlabpa.it al quale possono essere ricevute, anche in forma anonima purché circostanziata, segnalazioni in merito a fatti rilevanti in merito all'applicazione del presente Codice.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente sottoposti e discussi con l'Organismo di Vigilanza:

Organismo di Vigilanza

Salita del Grillo, 10

00184 Roma

riportando sulla busta la dicitura RISERVATA

3. VALORI AZIENDALI

Per instaurare e mantenere un rapporto di fiducia tra le Società i suoi stakeholders, sia interni (management, personale dipendente, collaboratori) che esterni (clienti e fornitori - attuali e potenziali - finanziatori e creditori, istituzioni pubbliche e collettività), assume assoluto rilievo l'etica come mezzo e valore per orientare i comportamenti degli organi sociali, del management, del personale interno ed esterno, oltre e al di là della norma e delle procedure aziendali.

La società, quale componente attiva e responsabile della comunità in cui opera, riconosce e segue i principi di seguito descritti:

Responsabilità

Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli adempimenti, nel rispetto della vigente normativa, nonché delle procedure e delle competenze stabilite dalla Società. Inoltre, nella propria attività per conto e/o a favore della Società, il Destinatario si obbliga al rispetto dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza, indipendenza e imparzialità, astensione in caso di conflitto di interessi.

I Destinatari, anche nel rispetto della vigente normativa, devono astenersi dal porre in essere comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Codice.

I Destinatari devono comunicare tempestivamente ogni atto o fatto di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività che risulti in contrasto con le disposizioni contenute nel Codice.

È compito dei responsabili dei singoli uffici e dipartimenti della Società far comprendere ai loro sottoposti, colleghi, collaboratori e consulenti l'importanza del rispetto delle disposizioni contenute nel Codice e indirizzare gli stessi alla necessaria osservanza ed attuazione.

Correttezza

Tutte le azioni e le operazioni compiute e i comportamenti tenuti da ciascuno dei Destinatari nello svolgimento della funzione o dell'incarico, sono ispirati alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale, secondo le norme vigenti, i regolamenti e le procedure interne, nonché alla correttezza, alla collaborazione, alla lealtà e al reciproco rispetto.

I Destinatari non utilizzano a fini personali informazioni, beni e attrezzature di cui dispongano nello svolgimento della funzione o dell'incarico.

I Dipendenti della Società devono astenersi dallo svolgere attività di concorrenza con quelle di quest'ultima, rispettare le regole aziendali e attenersi ai precetti del presente Codice, la cui osservanza è richiesta anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art.2104 del codice civile¹. In ogni caso, i Dipendenti devono informare la Società, ed eventualmente acquisirne l'autorizzazione, dello svolgimento di altre attività di natura personale e professionale che possano risultare in contrasto con i principi del Codice.

Ciascun Destinatario non accetta, né effettua, per sé o per altri, pressioni, raccomandazioni o segnalazioni, che possano recare pregiudizio alla Società o indebiti vantaggi per sé, per la Società o per terzi; ciascun Destinatario, altresì respinge e non effettua promesse e/o offerte indebite di denaro o altri benefici e regalie, salvo che questi ultimi siano di modico valore e non correlati a richieste di alcun genere.

Qualora il Destinatario riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore², non accetta detta offerta, né aderisce a detta richiesta e ne informa immediatamente il proprio superiore gerarchico o il soggetto cui sia tenuto a riferire per le iniziative del caso.

Legalità

La Società rispetta e fa rispettare, al proprio interno, le leggi vigenti negli Stati in cui svolge la propria attività, nonché i principi etici di comune accettazione secondo gli standard internazionali nella conduzione degli affari. Nel perseguire tale scopo, tutto il personale interno ed esterno della Società deve avere consapevolezza del valore etico delle proprie azioni e non deve perseguire l'utile personale o aziendale, a discapito del rispetto delle leggi vigenti e dei principi del presente Codice. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta e non conforme alla vigente normativa ed al presente Codice.

Buona fede

Tutto il personale interno ed esterno della Società dovrà agire ispirando il proprio operato al principio di buona fede, nella convinzione genuina di agire in maniera corretta e nel sostanziale rispetto delle regole e degli altri soggetti.

Equità

La Società opera evitando comportamenti discriminatori e opportunistici. Nel perseguire tale scopo non effettua discriminazioni di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni personali e sociali.

Diligenza

La Società si impegna ad operare con il massimo impegno e professionalità nello svolgimento degli incarichi e delle mansioni affidate nei limiti delle proprie attribuzioni e competenze.

Reputazione

La Società basa la sua attività su comportamenti corretti, coerenti ed improntati alla reciproca soddisfazione. La Società si impegna ad infondere nei suoi dipendenti l'importanza dell'immagine della Società e della qualità dei servizi offerti. Gli incarichi e le mansioni affidati sono svolti con il massimo grado di responsabilità professionale e morale. Il rispetto di tali principi costituisce elemento essenziale della prestazione lavorativa, traducendosi in un comportamento responsabile nei confronti della Società.

¹ Art. 2104 c.c.: *Diligenza del prestatore di lavoro*. "Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende".

² In merito alla definizione di "modico valore", in assenza di disposizione normativa che ne definisca il concetto, si ritiene che debba farsi riferimento agli usi commerciali, restando comunque esclusi beni di valore significativo.

Conflitto di interesse

La Società esige il più rigoroso rispetto della disciplina che regola il conflitto di interessi contenuta in leggi e regolamenti.

I Destinatari perseguono, nello svolgimento della propria attività e/o incarico gli obiettivi e gli interessi generali della Società, nel rispetto della vigente normativa e del presente Codice.

La Società non agisce in conflitto di interesse con il cliente e previene le situazioni di conflitto di interesse potenziale. Costituisce conflitto di interesse potenziale la situazione in cui la Società offre i suoi servizi a supporto di un'attività del cliente che sia direttamente concorrenziale nei confronti di un altro cliente servito dalla Società stessa, senza che entrambi i clienti ne siano messi al corrente. Con supporto ad attività direttamente concorrenziali s'intende che la consulenza è prestata con riferimento ad attività in segmenti di mercato e ambiti territoriali rispetto ai quali il successo del progetto di consulenza prestato a un cliente contrasterebbe in maniera diretta il beneficio che l'altro cliente potrebbe trarre dal progetto di consulenza a lui prestato dalla stessa società.

Si determina, inoltre, una situazione di conflitto di interesse potenziale quando la Società scambia utilità private con soggetti influenti sulle decisioni del cliente (ad es. dirigenti o amministratori dell'organizzazione-cliente), i quali a loro volta siano nella posizione di indurre il cliente ad assegnare un incarico alla Società; oppure quando la Società abbia il compito di selezionare fornitori per il cliente, mentre detiene relazioni d'affari con loro, di modo che tale selezione potrebbe non essere imparziale, ovvero selezionare personale per conto di un cliente mentre al contempo si opera su mandato di un altro cliente per la ricollocazione del medesimo personale, senza che le due parti ne siano al corrente.

Inoltre, vi è conflitto di interesse potenziale nel consigliare a un cliente di concludere affari con un altro cliente, se il primo non è al corrente della relazione d'affari della Società con il secondo. Infine è agire in conflitto di interessi lo sviluppare in proprio un'opportunità di affari del cliente e di cui si sia venuti al corrente attraverso informazioni ottenute dal cliente, qualora ciò inibisca o riduca la possibilità del cliente stesso di sviluppare efficientemente la medesima opportunità.

La Società valuta le circostanze che possano far insorgere conflitti di interesse causa di impegni contratti con altri clienti, il cui interesse sia in potenziale conflitto con quelli del primo cliente e, ove non sanabili, li dichiara prontamente; in caso di relazioni esistenti tra la Società, suoi partner e soci, da un lato e dirigenti o amministratori del cliente dall'altro, si astiene dallo sfruttare tali relazioni per ottenere condizioni di favore; informa il cliente a proposito delle sue relazioni economiche e professionali con altri clienti qualora consigli al primo di stabilire una relazione d'affari con loro, ovvero consigli l'assunzione presso un cliente di personale messo in mobilità da un altro cliente; dichiara ogni partnership commerciale con fornitori di tecnologie, beni e servizi, di cui raccomanda l'acquisto al cliente; si astiene dallo sviluppare un'opportunità d'affari di cui sia venuto al corrente durante la consulenza al cliente e che questi potrebbe sviluppare in proprio, a meno di ricevere assenso dal cliente per procedere in tal senso.

I Destinatari informano senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali potrebbero essere titolari di interessi in conflitto con quelli della Società (o qualora di tali interessi siano titolari prossimi congiunti) ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. I Destinatari rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Società astenendosi, in ogni caso, dal compiere operazioni in conflitto di interessi.

Tutti i Dipendenti informano la Società, ed eventualmente ne acquisiscono l'autorizzazione, dello svolgimento di altre attività di natura personale e professionale che possano risultare in conflitto di interessi.

Riservatezza e privacy

I Destinatari assicurano la massima riservatezza relativamente a notizie e informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti, del presente Codice e delle procedure interne.

La Società si impegna a proteggere le informazioni relative ai dipendenti e a tutti coloro che operano per la Società stessa, generate o acquisite all'interno della struttura societaria e/o nella gestione delle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di tali informazioni.

In relazione alla privacy del cliente e ai suoi dati la Società, oltre a garantire la riservatezza delle informazioni confidenziali ottenute dal cliente e il rispetto della sua privacy, dei membri dell'organizzazione e degli altri stakeholder con i quali la stessa sia venuta a contatto, si astiene dal rivelare ai media e al mercato informazioni riservate, senza autorizzazione preventiva da parte del cliente stesso. Inoltre, è raccomandato che i contratti sottoscritti con i collaboratori prevedano un obbligo di riservatezza di validità almeno biennale

secondo cui, qualora cambino occupazione, i collaboratori non devono rivelare informazioni riservate sul cliente. La Società si impegna a non utilizzare le informazioni riservate fornite dal cliente a vantaggio proprio o di altri soggetti, senza l'esplicito consenso del cliente.

In tema di sottoscrizione di contratti, qualora siano in essere accordi contrattuali di non concorrenza, questi dovrebbero contenere gli obblighi di riservatezza nei riguardi dei clienti; tale vincolo non si estende al caso in cui la rivelazione delle informazioni riservate sia necessaria per riportare notizie di reato all'autorità giudiziaria, o per prevenire gravi danni agli stakeholder del cliente.

Operazioni e transazioni

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e verificabile nell'arco di dieci anni.

Le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento, sull'esecuzione dell'operazione medesima.

Ogni soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti alla Società, deve agire dietro autorizzazione e fornire a richiesta ogni valida evidenza per la sua verifica.

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

I Destinatari, e in generale tutti i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di tracciabilità, trasparenza, correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

I Dipendenti e i Collaboratori, le cui azioni possono essere in qualche modo riferibili alla Società, dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse della stessa Società e, in particolare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato o dalla importanza dell'affare trattato, astenendosi dal porre in essere, legittimare, accettare o favorire comportamenti che non siano strettamente conformi alla vigente normativa e ai principi di correttezza, diligenza e lealtà di cui al presente Codice.

Risorse Umane

La Società riconosce che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo della Società stessa. La gestione delle risorse umane è fondata sul rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse nel quadro generale dell'attuale normativa.

È compito della Società promuovere e sviluppare le attitudini e le competenze lavorative di ciascun dipendente.

La Società è consapevole che l'elevata professionalità raggiunta dai propri dipendenti e la dedizione degli stessi verso la società sono fattori essenziali e determinanti per il perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi della Società.

Selezione del personale

La selezione del personale da assumere è effettuata in base alle procedure previste dal Regolamento per il reclutamento del personale adottato dalla Società. Viene sempre ricercata la corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto alle esigenze aziendali, così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente, e sempre nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

È proibito intrattenere rapporti di lavoro dipendente e consulenze con ex impiegati della P.A., italiana o estera, che, a motivo delle loro funzioni istituzionali, partecipino o abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o aggiudicato offerte in bandi di gara effettuate dalla Società alla P.A., italiana o straniera, salvo che stati preliminarmente ed adeguatamente valutati dal responsabile del *recruitment* e segnalati all'Organismo di Vigilanza qualora risultino elementi di potenziale contrasto con le norme vigenti (es. non siano trascorsi due anni per chi ha svolto funzioni autoritative).

La Società non attua discriminazioni tra i dipendenti, nelle decisioni relative alla selezione del personale e per gli avanzamenti di carriera dei collaboratori, sulla base del sesso e della sessualità, della razza, del credo religioso o politico.

Selezione di Collaboratori e Consulenti

La selezione anche degli altri collaboratori e dei consulenti della società è ispirata ai principi di trasparenza, imparzialità e parità di trattamento, con l'obiettivo di selezionare il miglior collaboratore e/o consulente possibile rispetto alle candidature ricevute e ai compiti da svolgere. La selezione avviene sulla base della corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto alla *job description* risultante dal programma di attività e definite dai responsabili di progetto.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

È proibito intrattenere rapporti di collaborazione e consulenze con ex impiegati della P.A., italiana o estera, che, a motivo delle loro funzioni istituzionali, partecipino o abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o aggiudicato offerte in bandi di gara effettuate dalla Società alla P.A., italiana o straniera, salvo che detti rapporti siano stati preliminarmente ed adeguatamente valutati dal responsabile del *recruitment*, e segnalati all'Organismo di Vigilanza qualora risultino elementi di potenziale contrasto con le norme vigenti (es. non siano trascorsi due anni per chi ha svolto funzioni autoritative).

La Società promuove le capacità e la crescita professionale, dedicando attenzione al costante aggiornamento e alla crescita delle competenze dei propri collaboratori, nonché al sostegno delle prospettive di carriera e dell'impiegabilità dei collaboratori.

La Società non attua discriminazioni tra i collaboratori, nelle decisioni relative alla selezione dei collaboratori e nelle condizioni di retribuzione e di utilizzo, sulla base del sesso e della sessualità, della razza, del credo religioso o politico.

Tutela, valutazione, crescita professionale e remunerazione del personale

La Società si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali, del personale, siano tali da non indurre a comportamenti illeciti e siano, invece, focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

La Società non danneggia l'integrità fisica, psichica e morale dei dipendenti e collaboratori, tramite: la tutela della privacy del collaboratore, delimitando espressamente le informazioni che può raccogliere sul collaboratore (è esclusa quindi qualunque indagine su idee, abitudini ed in generale vita privata dei collaboratori); la tutela contro azioni di mobbing volte a procurargli sofferenza psichica tale da indurlo ad una rinuncia iniqua alle sue aspettative pur di evitare gli effetti negativi del clima organizzativo; la tutela contro le molestie sessuali; la tutela dell'integrità fisica del collaboratore con scrupolosa attuazione delle norme sulla salute e la sicurezza dei luoghi di lavoro.

La società favorisce l'apprendimento, lo sviluppo delle competenze e la professionalità dei dipendenti e collaboratori in cambio del loro sostegno, impegno e flessibilità. La società è impegnata a sviluppare il valore delle competenze del collaboratore e, al contempo, ne salvaguarda e accresce la competitività. La società: non utilizza forme di stage impropriamente, con il solo fine di avvalersi di lavoro qualificato a basso costo senza offrire, in effetti, crescita professionale e garantisce che gli stage siano remunerati; chiarisce in modo trasparente la natura dello stage, che può essere rivolto - a un progetto specialistico di comune interesse per il consulente e lo stagista, che sebbene non offra una probabile prospettiva di assunzione da parte della Società accresce l'occupabilità generale dello stagista, - oppure alla partecipazione ad un progetto di consulenza su commessa di un cliente, al termine del quale è garantita una valutazione dell'operato dello stagista che, se positiva – qualora permanga l'esigenza di potenziamento organizzativo in base alla quale lo stage è stato avviato – offre un'opportunità di prosecuzione della collaborazione con il consulente; informa i candidati allo stage circa il numero degli stagisti, e quanti ne sono stati assunti, nel corso degli anni immediatamente precedenti. La Società remunera equamente i propri dipendenti e collaboratori a fronte del proprio investimento in capitale umano e professionalità all'interno dell'impresa. La politica di remunerazione dei collaboratori è basata sul riconoscimento del merito per il contributo dato in termini di sforzo e risultati; adotta sistemi di valutazione, incentivazione e retribuzione che favoriscano non chi è più abile a prevalere sui colleghi ma chi favorisce collaborazione e spirito di squadra per risolvere i problemi e creare valore per l'impresa e per gli stakeholder; a tutti i collaboratori viene data uguale opportunità di contribuire e di applicare e sviluppare le proprie capacità, senza favoritismi o nepotismi.

Salute e sicurezza sul lavoro

Nell'ambito della normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (ex D. Lgs. n. 81/2008), la Società si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori.

In particolare la Società si impegna affinché:

- il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori sia considerato una priorità;
- i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali e le apparecchiature più adeguate e meno pericolose e tali da mitigare i rischi alla fonte;
- i rischi non evitabili siano correttamente valutati ed idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive ed individuali;
- l'informazione e formazione dei lavoratori sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;
- sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
- l'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui la Società opera.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, la Società destina risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente ed il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e delle relative misure di prevenzione.

I dipendenti, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti a assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali ed ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza, salute ed igiene sui luoghi di lavoro.

Attività finalizzate al terrorismo e all'eversione dell'ordine democratico

La Società esige il rispetto di tutte le leggi e regolamenti che vietano lo svolgimento di attività terroristiche, nonché di eversione dell'ordine democratico. Essa, pertanto, vieta anche la semplice appartenenza ad associazioni con dette finalità.

La Società condanna l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.

È fatto, inoltre, espresso divieto a ciascun dipendente della Società, ovunque operante o dislocato, al farsi coinvolgere in qualsiasi pratica o altra azione idonea ad integrare condotte terroristiche o di eversione dell'ordinamento. In caso di dubbio o qualora una situazione appaia equivoca, ogni dipendente è tenuto a rivolgersi al proprio responsabile di funzione o ad un legale della Società.

Tutela della personalità individuale

La Società condanna ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di delitti contro la personalità individuale.

Tutela dell'ambiente

La società considera l'ambiente un bene da tutelare, ritenendolo anche un fattore di sviluppo economico.

La società fa della protezione dell'ambiente uno dei valori sui quali è ispirata la sua attività, impegnandosi ad incentivare l'utilizzo sempre maggiore di energia proveniente da fonti rinnovabili ed a migliorare la qualità ambientale del territorio.

La Società gestisce la propria attività in modo compatibile con l'ambiente, ma soprattutto esercita la professione in modo tale da suggerire soluzioni che siano ambientalmente compatibili. La Società si impegna a non suggerire piani di delocalizzazione di impianti produttivi volti ad ottenere riduzioni di costi essenzialmente attraverso la possibilità di sfruttare normative ambientali meno esigenti o fatte valere con

controlli meno puntuali, grazie alle quali la sostenibilità ambientale delle attività produttive in questione risulterebbe sostanzialmente peggiorata;

La Società si impegna a privilegiare l'utilizzo di materiali e attrezzature d'ufficio riciclabili, ad attenersi ai più elevati standard ambientali per lo smaltimento di rifiuti inquinanti ed ad organizzare il lavoro in modo da garantire il massimo risparmio energetico e l'impiego, ove possibile, di fonti di energia rinnovabili.

Tutela dell'industria e del commercio

La società crede nel libero e corretto esercizio dell'industria e del commercio, incentivando iniziative che possano favorire la libera concorrenza, nel rispetto degli ordinamenti nazionali e sovranazionali e delle regole dell'etica.

La società condanna ogni comportamento di turbata libertà dell'industria, nonché di illecita concorrenza e di frode nell'esercizio del commercio.

Illeciti Transnazionali

La Società condanna qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali l'associazione per delinquere, l'associazione di tipo mafioso e l'intralcio alla giustizia. A tal fine, la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

Antiriciclaggio

La Società condanna qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali la ricettazione, il riciclaggio, l'impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita e l'autoriciclaggio. A tal fine, la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

Gestione di sistemi informatici

La Società condanna qualsiasi comportamento consistente nell'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico, ovvero nell'accesso senza diritto a dati, informazioni o programmi ivi contenuti, finalizzato a procurare alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato.

La Società condanna ogni possibile comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione dei c.d. crimini informatici. A tal fine, la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

Tutela del diritto di autore

La Società condanna l'utilizzo abusivo di opere dell'ingegno o di dispositivi ed elementi di illecita decodificazione, nonché l'illegale diffusione delle suddette opere e la duplicazione abusiva di programmi e di sistemi di elaborazione dati.

4. NORME DI RELAZIONE

Rapporti con le istituzioni

I rapporti della Società e dei Destinatari nei confronti delle istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali ("**Istituzioni**"), nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico esercizio, ovvero organi, rappresentanti, mandatari, esponenti, membri, dipendenti, consulenti, incaricati di pubbliche funzioni o servizi, di pubbliche istituzioni, di pubbliche amministrazioni, di enti pubblici, anche economici, di enti o società pubbliche di carattere locale, nazionale o internazionale ("**Pubblici Funzionari**") sono intrattenuti da ciascun Dipendente, quale che sia la funzione o l'incarico, o, se del caso, da ciascun Collaboratore, nel rispetto della normativa vigente e sulla base dei principi generali di correttezza e di lealtà, adeguando la propria condotta al rispetto dell'*imparzialità* e del *buon andamento* cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

Sono proibiti i pagamenti illeciti nei rapporti con le Istituzioni o con i Pubblici Funzionari. Tutti i Destinatari sono tenuti ad astenersi dall'effettuare corresponsioni di qualunque entità al fine di ottenere benefici illeciti nel rappresentare gli interessi della società di fronte alla Pubblica Amministrazione.

La Società vieta espressamente pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali, nei confronti di qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

In particolare, non sono consentiti e sono espressamente vietati i seguenti comportamenti:

- corrispondere o offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti e benefici materiali di qualsiasi entità a pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio al fine d'influenzare o compensare un atto del loro ufficio e/o l'omissione di un atto del loro ufficio;
- offrire regali o altre liberalità che possano costituire forme di pagamento a funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione;
- raccogliere e quindi esaudire, richieste di denaro, favori, utilità da soggetti, persone fisiche o giuridiche che intendono entrare in rapporti di affari con la Società nonché da qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Atti di cortesia, come omaggi, contribuzioni a spese di rappresentanza sono consentiti quando siano di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

La Società vieta altresì rapporti tra privati, pratiche di corruzione, favoritismi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette e/o indirette anche attraverso promesse di vantaggi personali.

La Società non si farà mai rappresentare, nell'ambito dei rapporti con le Istituzioni o con Pubblici Funzionari, da Dipendenti o Collaboratori con riferimento ai quali si possano creare conflitti di interesse.

A tal proposito la Società vieta che vengano nominati quali propri rappresentanti soggetti che:

- siano stati accusati di condotta illecita negli affari;
- siano in conflitto di interessi o abbiano rapporti familiari o di altro genere, di cui si abbia conoscenza, tali da poter influenzare illecitamente le decisioni di un qualunque soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione.

Allo scopo di evitare o comunque arginare drasticamente il rischio relativo ai comportamenti sopra descritti ogni dipendente, in ragione dei propri poteri e funzioni, deve riferire tempestivamente al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza, dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di collaboratori esterni.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la Pubblica Amministrazione, la Società ed i Destinatari dovranno operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, i Destinatari si asterranno, nel corso di trattative d'affari, di richieste o di rapporti commerciali con le Istituzioni o con Pubblici Funzionari, dall'intraprendere (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti delle Istituzioni o Pubblici Funzionari, a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire, accettare o incoraggiare omaggi, favori o pratiche commerciali o comportamentali che non siano improntati alla più aperta trasparenza, correttezza e lealtà e, in ogni caso, che non siano conformi alla vigente normativa applicabile;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti o che comunque violino la parità di trattamento e le procedure di evidenza pubblica attivata dalle istituzioni o da Pubblici Funzionari.

La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad ottenere, da parte dello Stato, delle Comunità europee o di altro ente pubblico, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

La Società garantisce il rispetto del vincolo di destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti finalizzati a favorire qualsivoglia iniziativa, ottenuti dallo Stato o da altro ente pubblico o dalle Comunità europee anche di modico valore e/o importo.

Rapporti con l'Autorità Giudiziaria

La Società si impegna a collaborare attivamente al fine di supportare le eventuali necessità dell'Autorità Giudiziaria e si astiene dal porre in essere, nei confronti dei soggetti coinvolti, alcun comportamento, in qualunque modo, idoneo a condizionarne il modo di operare e di agire nei confronti dell'Autorità Giudiziaria stessa.

Relazioni contrattuali eque con i fornitori e comunicazioni di informazioni atte a tutelarsi

La Società non trae indebito vantaggio dalle relazioni di dipendenza contrattuale in cui possono trovarsi partner o fornitori, a causa della loro insufficiente informazione sulle attività della Società, specialmente quando stabiliscano relazioni di lungo periodo, con prestazioni anticipate rispetto ai pagamenti e investimenti da parte del fornitore.

Principi etici coinvolti: trasparenza; equa condotta contrattuale; imparzialità, empatia ed equo bilanciamento.

Attinenza al principio di equità nella riformulazione dei contratti

La Società non sfrutta il verificarsi di eventi imprevisi quali, ad esempio, l'interruzione o modifica del rapporto contrattuale con il cliente finale e la situazione di dipendenza in cui il fornitore o il partner possa trovarsi a causa dei suoi investimenti fatti allo scopo di collaborare con la Società stessa, per rinegoziare opportunisticamente i contratti. In particolare, non tenta di imporre ritardi nei pagamenti, abbassare i prezzi o cercare benefici che comportano danni per il fornitore o il partner rispetto agli accordi iniziali.

Principi etici coinvolti: equa condotta contrattuale; imparzialità, empatia ed equo bilanciamento; giuste remunerazioni

Rispetto dei diritti degli stakeholder nella catena di fornitura

La Società, qualora si avvalga di fornitori o partner commerciali o professionali operanti in paesi caratterizzati da condizioni normative inferiori circa la tutela degli stakeholder e dell'ambiente, ovvero in cui l'osservanza di dette norme sia sistematicamente inferiore rispetto al paese ove la Società ha sede, richiede il rispetto degli standard di condotta fissati dal Codice Etico, rivedendo i termini contrattuali qualora ciò costituisca un onere economico eccessivo per il fornitore o partner.

Principi etici coinvolti: responsabilità sociale; imparzialità, empatia ed equo bilanciamento; giuste remunerazioni; integrità e reciprocità.

Cooperazione nella comunità professionale

La Società è consapevole che la cooperazione nell'ambito della comunità professionale è un fattore determinante per lo sviluppo della reputazione della professione e consente il miglioramento della qualità complessiva dei servizi di consulenza prestati a tutti i clienti e dell'utilità sociale della professione agli occhi della collettività.

Principi etici coinvolti: cooperazione e concorrenza leale; interesse del cliente; reputazione.

Competizione leale nell'interesse del cliente

La Società non intraprende azioni sistematiche di concorrenza sleale volte a sottrarre al concorrente risorse umane, conoscenze riservate o relazioni con parti della clientela, con l'unico scopo di rendergli impossibile la presenza su un segmento di mercato. Non si praticano ribassi di prezzo non sostenibili in base ai costi dei fattori della produzione, al solo scopo di eliminare i concorrenti ed acquisire una posizione di mercato dominante, in modo da poterne abusare traendo sovraprofitto ovvero offrendo prestazioni di qualità scadenti a discapito del cliente.

Principi etici coinvolti: concorrenza leale; fiducia; interesse del cliente; oggettività; trasparenza.

L'incompatibilità di influire sulla stesura di capitolati di gara e poi parteciparvi

Qualora il responsabile di un appalto pubblico si avvalga di un esperto per precisare i contenuti del bando e questi poi partecipa alla gara, si profila il rischio che il bando sia disegnato su misura per il consulente stesso o la società di appartenenza. Pertanto la società considera tale collaborazione come un'attività a sé stante, che come tale deve essere remunerata, e naturalmente esclude la partecipazione al bando successivo. Principi etici coinvolti: uguaglianza; cooperazione e concorrenza leale; trasparenza; interesse del cliente.

La prevenzione del fenomeno dell'eterno vincitore

Costituisce violazione della concorrenza leale la situazione in cui un consulente o una società risulti de facto sempre vincitore negli appalti presso una data stazione appaltante, indipendentemente dagli esiti della gara, poiché un funzionario pubblico richiede informalmente ad ogni concorrente di avvalersi dello stesso consulente come subappaltatore.

Principi etici coinvolti: uguaglianza; cooperazione e concorrenza leale; eque remunerazioni; trasparenza; interesse del cliente.

L'utilizzo dei ricorsi in modo appropriato per garantire la regolarità degli appalti pubblici

La Società non utilizza pretesti formali in modo strumentale e ricorrente per avviare ricorsi in caso di mancata vittoria delle gare d'appalto, al solo scopo di paralizzare le procedure di assegnazione.

Principi etici coinvolti: cooperazione e concorrenza leale; trasparenza; interesse del cliente; imparzialità; empatia ed equo bilanciamento.

Lo svolgimento imparziale degli incarichi di audit

Qualora la Società sia chiamata ad effettuare un audit sullo svolgimento di una commessa di consulenza organizzativa o tecnologica da parte di un concorrente, non utilizza le informazioni così ottenute per acquisire le competenze del concorrente e poi formulare critiche infondate per sostituirsi a lui. Allo stesso modo, la Società evita le situazioni di conflitto di interesse insorgenti dallo svolgimento di audit su attività di altri consulenti che siano partner d'affari o soci della Società stessa.

Principi etici coinvolti: fiducia; imparzialità, empatia ed equo bilanciamento; interesse del cliente; cooperazione e concorrenza leale.

Cooperazione leale nel caso in cui un incarico sia attribuito a più società in concorrenza.

Il presupposto della consulenza è una relazione fiduciaria tra consulente e cliente, che viene meno qualora un cliente affidi lo svolgimento dello stesso incarico o incarichi con zone di sovrapposizione a due o più consulenti (o società) in concorrenza tra di loro, senza che essi ne siano ugualmente informati. Principi etici coinvolti: cooperazione e concorrenza leale; fiducia; trasparenza.

L'imparzialità richiesta ai propri ex collaboratori, ora impiegati presso clienti

La Società non agisce in modo da favorire la collocazione di un proprio ex collaboratore in posizioni di rilievo presso un'organizzazione cliente con il solo scopo di garantirsi in seguito un trattamento di favore nell'assegnazione dei progetti di consulenza.

Principi etici coinvolti: cooperazione e concorrenza leale; fiducia e interesse del cliente; imparzialità, empatia ed equo bilanciamento; oggettività.

5. CONTROLLO E TRASPARENZA

Controllo e trasparenza contabile

I Destinatari si impegnano, in conformità alle rispettive funzioni e mansioni, a far sì che i fatti relativi alla gestione della società siano rappresentati in maniera corretta e veritiera nella contabilità della Società.

Tutte le azioni e operazioni compiute dalla Società sono ispirate ai seguenti principi:

- massima correttezza gestionale;
- completezza e trasparenza delle informazioni;
- legittimità sotto il profilo legale e sostanziale;
- chiarezza e veridicità dei riscontri contabili secondo le norme vigenti, i regolamenti e le procedure interne.

La Società esige da tutti i suoi dipendenti piena e ampia dedizione affinché i fatti di gestione e le operazioni poste in essere nel corso di tutte le proprie attività siano rappresentati in contabilità correttamente e tempestivamente.

Ogni operazione contabile deve pertanto essere supportata da idonea documentazione attestante l'attività svolta così da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione della provenienza e/o della formazione dei documenti;
- la ricostruzione contabile e matematica delle operazioni.

È compito di ogni dipendente coinvolto nella redazione del bilancio della Società, anche ai fini del bilancio consolidato e della nota integrativa, far sì che la documentazione contabile risponda ai principi sopracitati e sia facilmente rintracciabile, nonché ordinata secondo criteri logici.

Soprattutto nei casi di voci tradotte nei bilanci e nella nota integrativa che necessitano di stime (cosiddette valutazioni), è indispensabile il rispetto dei principi contabili da parte di chiunque sia coinvolto (anche consulenti-terzi) nel processo formativo di dette voci.

La Società esige che l'inserimento in bilancio di tutte le poste, ad esempio crediti, rimanenze, partecipazioni, fondi rischi e oneri, scaturisca dal rispetto incondizionato di tutte le norme vigenti in tema di formazione e valutazione di bilancio.

In particolar modo i dipendenti preposti all'elaborazione dei saldi contabili di fine anno, sono tenuti a controllare o a promuovere il controllo di tutte le operazioni contabili prodromiche alla produzione di detti saldi, anche al fine di ridurre la possibilità di errori interpretativi.

I documenti attestanti l'attività di registrazione contabile devono poter consentire la celere ricostruzione dell'operazione contabile, l'individuazione dell'eventuale errore, nonché del grado di responsabilità all'interno del singolo processo operativo.

È obbligo dei Destinatari, sempre nell'ambito delle rispettive funzioni e mansioni, controllare la correttezza e veridicità delle registrazioni contabili e rendere noti, a chi di competenza, eventuali errori, omissioni e/o falsificazioni delle stesse.

Attività di Controllo e trasparenza

La trasparenza è il criterio scelto dalla Società nella gestione dei problemi sorti da contrasti, intendimenti non dichiarati o comportamenti ingannevoli, al fine di fornire a chiunque ne fosse interessato, tutte le informazioni necessarie per avere contezza dei fatti e operare le relative scelte.

I Destinatari si impegnano, in conformità ai compiti e contributi definiti negli incarichi e nei contratti, ed in linea con quanto definito nel Piano Anticorruzione e Trasparenza, a collaborare nel reperimento e trasmissione dei dati sottoposti all'obbligo di pubblicazione e trasparenza sul sito istituzionale e di garantire la replicabilità attraverso un adeguato supporto documentale.

Più in generale, i Destinatari si impegnano a collaborare nell'attuazione delle misure previste nel piano per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza.

La Società si rende disponibile a fornire la massima trasparenza e collaborazione alle Autorità inquirenti su situazioni di presunte violazioni di legge negli appalti pubblici.

Rapporti con gli Organi di controllo della Società

La Società esige da parte di tutto il personale l'osservanza di una condotta corretta e trasparente nello svolgimento dei propri compiti, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei soci, del collegio sindacale e degli altri organi sociali nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali.

Influenza sull'assemblea dei soci

La Società condanna qualsiasi atto, simulato o fraudolento, diretto a influenzare la volontà dei componenti l'assemblea dei soci per ottenere l'irregolare formazione di una maggioranza e/o una deliberazione differente da quella che diversamente sarebbe stata assunta.

Salvaguardia del capitale sociale

La Società vieta espressamente che qualunque dipendente, direttamente o indirettamente, contribuisca alla realizzazione di operazioni o condotte illecite sulle quote sociali o che possano comunque pregiudicare l'integrità del capitale sociale.

La Società persegue, quale principio etico, la tutela dell'integrità degli utili e delle riserve non distribuibili per legge; vieta, pertanto, agli amministratori di restituire anche simulatamente, fuori dei casi espressamente stabiliti dalla legge, conferimenti ai soci o di liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli.

Salvaguardia dei diritti dei creditori sociali

La Società persegue, quale principio etico, la tutela dell'interesse dei creditori sociali a non vedere diminuite le garanzie del proprio credito.

La Società, pertanto, vieta espressamente ai propri dipendenti di effettuare qualunque operazione in pregiudizio ai creditori. E' inoltre fatto divieto agli amministratori di effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altre società, o di realizzare scissioni al fine di cagionare danni ai creditori.

Utilizzo di banconote, carte di pubblico credito, valori di bollo

La Società, sensibile alla esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esige che i Destinatari rispettino la normativa vigente in materia di utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo. Essa, pertanto, sanzionerà qualunque comportamento volto all'illecito utilizzo nonché alla falsificazione di carte di credito, valori di bollo, monete e banconote.

6. ORGANI E MECCANISMI DI CONTROLLO

Controlli interni ed esterni

La Società promuove presso i propri dipendenti la diffusione, a tutti i livelli, di una cultura informata all'esistenza di controlli interni ed esterni e caratterizzata dalla consapevolezza, in capo a ciascun dipendente, del contributo che detti controlli danno al miglioramento dell'efficienza di tutte le proprie attività.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti predisposti dalla Società per indirizzare, gestire, verificare le proprie attività con l'obiettivo di:

- promuovere il rispetto di leggi, regolamenti e procedure interne;
- ottenere una gestione efficace di dette attività;
- fornire dati contabili finanziari accurati e completi;
- scambiare informazioni corrette e veritiere.

La società chiede al collaboratore di dimostrare disponibilità ai controlli che deciderà di disporre nei limiti stabiliti dalla legge e dal Codice Etico, documentando, ove possibile e richiesto e in modo accurato i controlli svolti.

Per controlli esterni si intendono: i controlli legalmente attribuiti ai soci o ad altri organi sociali o a società di revisione, nonché a tutte le Autorità Pubbliche di vigilanza. In tale caso, la Società esige che, nelle relative comunicazioni con le predette autorità di vigilanza e controllo sia tenuta una condotta informata alla correttezza e alla trasparenza, fornendo informazioni complete, veritiere e tempestive, evitando formulazione generiche confuse.

Gli amministratori, in particolare, non devono in alcun modo impedire o comunque ostacolare le attività di controllo e di revisione legalmente attribuite ai soci, agli altri organi sociali o ad eventuali società di revisione.

In occasioni di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti della Società, i consulenti, i collaboratori e i terzi che agiscono per conto della Società, devono mantenere un atteggiamento di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è un organo interno alla Società, deputato al controllo e all'aggiornamento del Modello organizzativo e di gestione e del Codice.

L'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle proprie funzioni, avrà libero accesso ai dati e alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.

I Destinatari e i terzi che agiscono per conto della Società sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

Reporting Interno

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o con le procedure operative che compongono il Modello o di altri eventi suscettibili di alterarne la valenza e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari devono tempestivamente riferire all'Organismo di Vigilanza, le seguenti informazioni:

- qualsiasi notizia in merito alla violazione, o alla possibile violazione, delle disposizioni contenute nel Codice;
- qualunque richiesta di violazione al Codice sia stata loro sottoposta.

Disposizioni Sanzionatorie

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile. La violazione delle norme del Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti. La violazione di una norma e/o di una procedura, può inoltre costituire illecito penale.

7. DISPOSIZIONI FINALI

Inderogabilità del Codice

Non sono ammesse deroghe alle regole contenute nel presente Codice. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con tutti i principi fin qui esposti, poiché la violazione del presente Codice coincide con la violazione della legge penale e comporta l'irrogazione di sanzioni penali a carico dell'autore materiale del reato, esponendo altresì la società al rischio di subire un processo penale per il reato commesso dall'autore della violazione. Per tutto quanto sopra esposto, la Società sanzionerà le violazioni del presente Codice Etico, dei regolamenti e delle procedure interne che abbiano determinato i comportamenti sopra descritti, ovvero che siano anche solo astrattamente idonei a determinarli, con l'irrogazione di sanzioni disciplinari.

Modifiche e integrazioni

Il presente Codice, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dall'Amministratore Unico di ICTLAB PA S.r.l.. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dallo stesso Amministratore Unico e diffusa tempestivamente ai Destinatari.

Conflitto con il Codice

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

Per approvazione,

Data, 11/06/2021

**Carlo Flament
Amministratore Unico
ICTLAB PA s.r.l.**



ALLEGATO 1

Dichiarazione di presa visione Codice Etico approvato dalla ICTLAB PA SRL

Io sottoscrittodichiaro di aver ricevuto, letto e compreso la mia copia personale del Codice Etico approvato dall'Amministratore Unico della ICTLAB PA SRL in 11/06/2021.

Io sottoscritto, dichiaro, inoltre, di aver compreso, accettato e di voler rispettare i principi e le regole di condotta contenute nel presente Codice.

Infine dichiaro di conformare il mio comportamento alle regole espresse nel presente Codice, riconoscendo le responsabilità connesse alle violazioni di tali regole.

Firmato: _____

Nome e Cognome stampato: _____

Data: _____