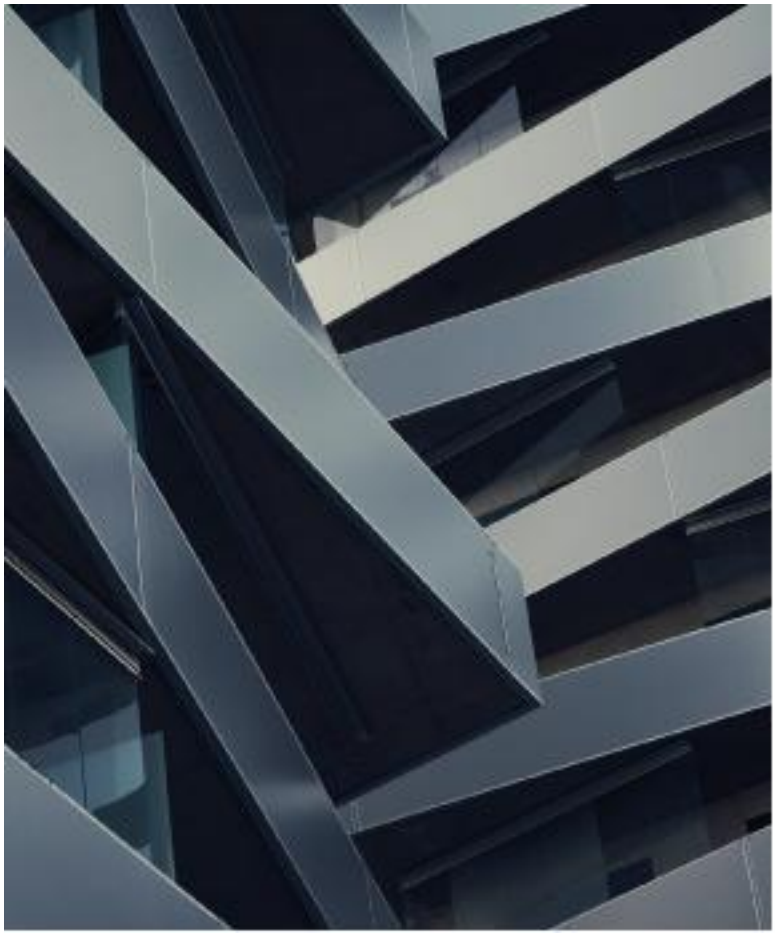
Codice etico



LATTANZIO
KIBS
knowledge
intensive
business
services

Indice

Introduzione **4**

La visione etica di una Società di consulenza **5**

Disposizioni Generali **7**

Art.1 Ambito di applicazione e destinatari 8
Art.2 Comunicazione 11
Art.3 Responsabilità 12
Art.4 Correttezza 12
Art.5 Rispetto di leggi, regolamenti e procedure 13
Art.6 Conflitto di interesse 13
Art.7 Riservatezza e privacy 15

Principi generali dell'organizzazione **17**

Art.8 Operazioni e transizioni 18
Art.9 Risorse umane 18
Art.10 Selezione del personale 19
Art.11 Selezione di collaboratori e consulenti 20
Art.12 Tutela, crescita professionale e remunerazione 21
Art.13 Salute e sicurezza sul lavoro 22
Art.14 Rapporti con le istituzioni 23
Art.15 Controllo e trasparenza contabile 25
Art.16 Attività di controllo e trasparenza 26
Art.17 Rapporti con gli Organi di controllo della Società 27
Art.18 Influenza sull'assemblea dei soci 27
Art.19 Salvaguardia del capitale sociale 27
Art.20 Salvaguardia dei diritti dei creditori sociali 27
Art.21 Utilizzo di banconote, carte di credito, valori di bollo 27
Art.22 Attività terroristiche e antidemocratiche 28
Art.23 Tutela della personalità individuale 28
Art.24 Tutela dell'ambiente 28
Art.25 Tutela dell'industria e del commercio 29
Art.26 Illeciti transnazionali 29
Art.27 Antiriciclaggio 29
Art.28 Gestione di sistemi informatici 30
Art.29 Tutela del diritto d'autore 30
Art.30 Controlli interni ed esterni 30

Organi e meccanismi di controllo **32**

Art.31 Organismo di Vigilanza e Sportello per la non discriminazione 33
Art.32 Reporting interno 33
Art.33 Disposizioni sanzionatorie 34
Art.34 Rapporti con Fornitori e Partner esterni 34
Art.35 Condotta verso la comunità professionale dei consulenti 35

Disposizioni Finali **36**

Art.36 Inderogabilità del Codice etico 37
Art.37 Modifiche e integrazioni 37
Art.38 Conflitto con il Codice etico 37

STATO DOCUMENTO

Versione	Autore	Data	Note
REV 01	Elisabetta Artioli	29/09/2020	Prima versione: adozione contestuale al Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01
REV 02	Elisabetta Artioli	29/11/2023	Seconda versione: revisione dell'intero documento in seguito all'adozione dello status di Società Benefit e in linea con i principi di non discriminazione e pari opportunità
REV 03	Team Compliance	31/10/2026	Terza versione: aggiornamento terminologico in materia di disabilità (D.Lgs. 62/2024, art. 4); aggiornamento dell'organo di approvazione (Rappresentante Legale); correzioni formali; revisione dell'art. 12.3 (tirocini)

Introduzione

Contestualmente all'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, in data 29 settembre 2020 LATTANZIO KIBS S.p.A. (di seguito la Società) ha adottato il Codice etico che la controllante aveva approvato nel 2016.

Nel 2022 la Società ha integrato il testo del Codice etico e il complesso delle procedure di gestione in linea con i principi di non discriminazione e pari opportunità, il rispetto dei diritti umani, il rispetto dei diritti dei lavoratori, la tutela contro lo sfruttamento dei minori e la sicurezza sul posto di lavoro.

Nel 2026 il testo è stato ulteriormente rivisto per allinearsi a quanto previsto dall'art. 4 del D.Lgs. 62/2024 in materia di disabilità.

L'osservanza del Codice etico 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.

Abbiamo 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 e 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.

Pur non essendo un'amministrazione pubblica e non soggetti alle norme del D.P.R. 62/2013, n. 62, *Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici*, a norma dell'articolo 54 del D.Lgs. 165/01, ci siamo comunque volontariamente ispirati 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 a 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.

La visione etica di una Società di consulenza

Questo codice etico integra i principi generali di un codice etico con la "visione etica" della consulenza di management come prevede Confindustria Assoconsult, l'associazione di categoria di cui Lattanzio KIBS S.p.A. è membro.

Fanno parte della visione etica della consulenza:

- **la responsabilità morale verso il Cliente** per le conseguenze e gli effetti della consulenza, specie quelle che il cliente non è perfettamente in grado di prevedere a causa del differenziale conoscitivo e informativo a vantaggio del consulente, sia che si tratti di aiutare la presa di decisioni strategiche sia che si tratti di assistere l'attuazione di politiche aziendali, per le quali occorrono conoscenze particolari. Tale differenza di conoscenza è costitutiva della consulenza, anche qualora la conoscenza sia impiegata per esprimere una valutazione esterna sulla base di elementi, informazioni e conoscenze aggiuntive, circa la fattibilità di ipotesi e piani d'azione elaborati dall'azienda, posto che essa non sia mera copertura e legittimazione di decisioni già prese - nel qual caso non può essere qualificata come prestazione professionale;
- **la cura della relazione fiduciaria con il Cliente**, nel senso dell'obbligo di esercitare la propria autonoma capacità di giudizio e di scelta circa strategie e decisioni attuative raccomandate, in modo da favorire e promuovere l'interesse del cliente, per come esso è stato espresso e chiarito nel corso delle fasi preliminari, ma anche come esso si è rivelato nel corso dell'attività di consulenza. Nell'ambito della cura della relazione fiduciaria, l'etica della consulenza richiede sempre di rispettare e promuovere l'autonomia del cliente e quindi la sua responsabilità nel prendere le proprie decisioni nelle fasi in cui tali scelte siano richieste.

La visione etica della consulenza tiene sempre conto della complessità dei contesti organizzativi in cui la Società entra. Tale visione richiede di essere consapevoli che l'attività di consulenza può avere importanti conseguenze sui terzi e in specie sugli stakeholder del cliente o della sua organizzazione, e quindi di fare il possibile per prevederle. Gli stakeholder sono infatti essi stessi portatori di interessi legittimi, di diritti e aspettative che sono rilevanti ai fini del codice etico e nei confronti dei quali il consulente è perciò moralmente responsabile. In particolare, agendo nel migliore interesse del cliente, il consulente intende tale interesse come coerente o almeno compatibile con quello degli stakeholder del cliente. Pertanto, l'etica della consulenza aderisce al principio di

responsabilità sociale dell'impresa e intende perciò il perseguimento dell'interesse delle organizzazioni in linea con il principio della creazione di valore per i loro stakeholder, nonché l'esercizio del ruolo di chi governa le imprese - e quindi di chi grazie a maggiore conoscenza lo consiglia circa l'esercizio delle funzioni di direzione - come basato su un dovere fiduciario nei riguardi di tutti gli stakeholder dell'organizzazione. Ciò significa promuovere in modo bilanciato il loro reciproco interesse, prendendo decisioni volte a generare un vantaggio comune e, al contempo, dirimere in maniera equa i conflitti distributivi, tendere alla sostenibilità finanziaria, sociale e ambientale delle attività delle imprese e delle organizzazioni, nonché dello sviluppo economico risultante.

In conclusione, la visione etica della consulenza sta alla base della legittimazione sociale della stessa professione di consulente, che anche quando esercitata in forma di impresa, è legittimata dall'uso della conoscenza specialistica volta al raggiungimento delle finalità di una particolare istituzione sociale.

Disposizioni Generali

Art.1 Ambito di applicazione e destinatari

1.1 Questo Codice etico (di seguito “Codice”) è stato approvato dal Rappresentante Legale quale allegato al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e costituisce documento ufficiale della Società.

1.2 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, ovvero:

- UGUAGLIANZA

  Ogni persona è degna di uguale considerazione e rispetto. Di conseguenza, rispettiamo ugualmente ogni stakeholder, considerandolo fonte di diritti e valori a sé.

- AUTONOMIA

  Promuoviamo 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

  Operiamo nell’interesse del cliente, intesi come singolo committente dell’incarico e come organizzazione-cliente in nome e per conto della quale l’incarico viene attribuito. Perciò favoriamo la messa a fuoco degli interessi effettivi dell’organizzazione-cliente e degli obiettivi effettivi della consulenza.

- FIDUCIA

  Agiamo in modo da giustificare e salvaguardare la fiducia 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, manteniamo indipendenza di giudizio e formuliamo le nostre affermazioni nel rispetto della massima oggettività e ricerca della verità.

- IMPARZIALITÀ, EMPATIA ED EQUO BILANCIAMENTO

  Nel consigliare scelte e soluzioni, formiamo il nostro giudizio in modo imparziale ma simpatetico nei confronti delle parti coinvolte. Di fronte al contrasto tra interessi legittimi, cerchiamo soluzioni di equo bilanciamento che potrebbero essere accettate

mediante un accordo imparziale, informato e non forzato dalle parti.

- RISERVATEZZA E PRIVACY

  Garantiamo 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

  Seguiamo il criterio di trasparenza nel far 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 proprie scelte responsabilmente.

- RESPONSABILITÀ SOCIALE

  Nel considerare le conseguenze anche non immediate delle attività di consulenza e per gli stakeholder del cliente, siamo socialmente responsabili. Ricerchiamo perciò soluzioni nel bene comune del cliente e degli stakeholder, tali da essere al contempo sostenibili dal punto di vista finanziario, sociale, ambientale e della governance.

  Adottiamo i principi previsti dalla norma SA8000 (Social Accountability 8000) e ci impegniamo a garantire i diritti fondamentali del personale, nel rispetto delle leggi vigenti nei paesi in cui operiamo, degli accordi sottoscritti con terze parti e in base alle convenzioni dell'International Labour Organization. I requisiti di responsabilità sociale della norma hanno un impatto nei processi e nelle attività aziendali, coinvolgendo anche clienti, fornitori e subappaltatori.

- EQUA CONDOTTA CONTRATTUALE

  Offriamo benefici reali al cliente a fronte di un'equa remunerazione. I termini della prestazione di consulenza devono essere fin dapprincipio descritti tanto completamente quanto è possibile. Al sovvenire di eventi imprevisti, proponiamo 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

  Promuoviamo le capacità e la crescita professionale, dedicando attenzione al costante aggiornamento e allo sviluppo delle competenze, nonché al sostegno delle prospettive di carriera e dell'impiegabilità dei nostri professionisti.

- GIUSTE REMUNERAZIONI

Nel consigliare le organizzazioni clienti e nell'organizzare l'impresa, perseguiamo la giustizia nelle remunerazioni, cioè la proporzionalità della remunerazione al contributo dato sia nel lavoro individuale sia di gruppo. Prestiamo attenzione alle opportunità iniziali dei consulenti affinché siano sostanzialmente eque, cosicché ciascuno possa dare il proprio apporto essendo effettivamente dotato dei mezzi di cui ha bisogno.

- COOPERAZIONE E CONCORRENZA LEALE

  Cooperiamo con le società concorrenti per sviluppare e far circolare all'interno della comunità professionale conoscenze e 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 rifiutiamo gli incarichi che implichino violazioni della legge. Il Codice 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 obiettivi con essa compatibili.

- INTEGRITÀ E RECIPROCITÀ

  La condotta professionale della Società deve essere moralmente integra, cioè far corrispondere alle parole i fatti, specie nell'osservanza del Codice etico. Cooperiamo nella comunità professionale con chi reciprocamente rispetta il Codice e ci aspettiamo reciprocità nell'osservanza di principi etici analoghi da parte dei nostri interlocutori.

- REPUTAZIONE E ACCOUNTABILITY

  Sosteniamo la reputazione della professione innanzitutto attraverso il rispetto del Codice etico. Per questo la Società è impegnata a "rendere conto" della propria condotta, rispetto a quanto previsto dal Codice, ai diversi stakeholder.

1.3 I principi e le disposizioni del Codice etico sono vincolanti per i destinatari ovvero gli Amministratori, 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"). Dipendenti e collaboratori sono di seguito definiti congiuntamente "professionisti".

1.4 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.

1.5 Il Codice è pubblicato sul sito web della Società anche al fine di garantire la sua conoscenza ai terzi.

Art.2 Comunicazione

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

2.2 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, la Società provvede altresì a esigere dagli stessi, persone fisiche o giuridiche, il rispetto delle norme del Codice etico e ad adottare la risoluzione contrattuale *ipso iure* nei confronti dei terzi che nello svolgimento delle proprie attività non si siano conformati alle norme etiche.

2.3 La Società mette a disposizione un canale whistleblowing, anche in applicazione di quanto disposto D.Lgs. n. 24 del 2023, dedicato alla segnalazione, anche in forma anonima purché circostanziata, di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione del presente Codice. Il canale è raggiungibile tramite il seguente link https://lattanzio.whistlelink.com.

Organismo di Vigilanza
Lattanzio KIBS S.p.A.
c/o Studio Demetrio
Piazza della Vittoria, 2
27100 Pavia (PV)

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

2.5 Con riferimento al rispetto dei requisiti di responsabilità sociale, è a disposizione l'indirizzo e-mail csr@lattanziokibs.com al quale possono essere inviate segnalazioni di fatti riguardanti condizioni di lavoro ritenute ingiuste o discriminatorie.

Sportello
per la non discriminazione
e pari opportunità
Lattanzio KIBS S.p.A.

2.6 Per segnalazioni e/o reclami in relazione a fatti e/o accadimenti aventi natura di abuso, offesa, o illegalità verificatasi nell'ambito lavorativo o ad esso legati e in contrasto con i principi di responsabilità sociale della norma SA8000:2014 si può ricorrere alle e-mail dedicate:

- Ente di Certificazione SA8000 iqnetltd@iqnet.ch

- Ente di Accreditamento saas@saasaccreditation.org

Art.3 Responsabilità

3.1 Ciascun professionista 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 e 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 professionista 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.

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

3.3 I professionisti 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.

3.4 È compito dei responsabili dei singoli uffici e Business Unit della Società far comprendere ai professionisti l'importanza del rispetto delle disposizioni contenute nel Codice e indirizzare gli stessi alla necessaria osservanza e attuazione.

Art.4 Correttezza

4.1 Tutte le azioni, le operazioni compiute e i comportamenti tenuti da tutti i professionisti 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.

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

4.3 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 civile. In ogni caso, i dipendenti devono informare la Società, ed eventualmente acquisirne l'autorizzazione, per lo svolgimento di altre attività di natura personale e professionale che possano risultare in contrasto con i principi del Codice.

4.4 Il professionista 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; il professionista, respinge altresì 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 professionista riceva da parte di un terzo un'offerta o una richiesta di benefici, salvo omaggi di uso commerciale o di modico valore, 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.

Diligenza del prestatore di lavoro
Art. 2104 c.c.: "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".

Art.5 Rispetto di leggi, regolamenti e procedure

I professionisti sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti in tutti i Paesi in cui la Società opera, le procedure operative aziendali, i regolamenti interni e il Codice etico. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta non onesta e non conforme alla vigente normativa e al presente Codice.

Art.6 Conflitto di interesse

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

6.2 I professionisti 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 etico.

6.3 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 propri 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.

6.4 Si determina una situazione di conflitto di interesse potenziale quando la Società scambi 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.

6.5 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. Inoltre, 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.

6.6 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, i propri 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.

6.7 I professionisti informano i propri superiori o referenti senza ritardo, tenuto conto delle circostanze, di 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) e in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza. I professionisti rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dalla Società astenendosi, in ogni caso, dal compiere operazioni in conflitto di interessi.

Tutti i professionisti 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.

Art.7 Riservatezza e privacy

7.1 Tutti i professionisti 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.

7.2 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.

7.3 La Società, oltre a garantire la segretezza delle informazioni confidenziali ottenute dal cliente e il rispetto della sua riservatezza, 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 dovranno 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.

7.4 In materia di privacy, la Società si impegna ad agire in conformità al Regolamento Europeo sulla protezione dei dati personali (GDPR 2016/679) effettuando il trattamento dei dati e delle informazioni in suo possesso secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza, per finalità determinate, esplicite e legittime, secondo il criterio di minimizzazione e per il solo tempo necessario. In particolare, ogni collaboratore è istruito e formato per:

- effettuare il trattamento di dati solo se espressamente autorizzato;

- prestare la massima diligenza nella raccolta dei dati personali e nella loro conservazione;
- non comunicare o in qualsiasi modo diffondere a terzi non autorizzati i dati personali.

La Società nell'uso delle procedure, anche informatiche, destinate al trattamento di dati personali e delle informazioni riservate, applica elevati ed adeguati standard di sicurezza a tutela dei diritti e delle libertà fondamentali e della dignità della persona interessata.

7.5 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.



Principi generali dell’organizzazione

Art.8 Operazioni e transizioni

8.1 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 a 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 e originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

8.2 I dipendenti, 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 e operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

8.3 I professionisti, 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.

Art.9 Risorse umane

9.1 Riconosciamo che le risorse umane costituiscono un fattore di fondamentale importanza per lo sviluppo della Società. Il rispetto per gli altri e per la loro professionalità è alla base della creazione di un ambiente di lavoro basato sulla comprensione del valore aggiunto apportato dalla diversità e dalla collaborazione per creare un luogo di lavoro di successo.

9.2 La Società sostiene e rispetta la tutela dei diritti umani proclamati a livello internazionale. È pertanto contraria e vieta qualsiasi tipo di discriminazione, sfruttamento del lavoro

minorile o forzato, promuovendo la libertà, la dignità, l'uguaglianza delle persone, la privacy e la salute, nel rispetto delle leggi locali ovunque operi.

I rapporti tra la Società e i suoi dipendenti devono essere improntati ai principi della convivenza civile e del rispetto dei diritti e delle libertà personali.

Nei rapporti con tutti i suoi stakeholder, La Società evita qualsiasi discriminazione in base all'età, alla razza e all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose, al genere, alla salute o alla condizione di disabilità e tratta tutti in modo equo e corretto.

9.3 È compito della Società promuovere e sviluppare le attitudini e le competenze lavorative di ciascun dipendente, nonché infondere un clima di lealtà e di rispetto reciproco, fornendo strumenti adeguati e opportunità di crescita professionale.

9.4 Siamo consapevoli che l'elevata professionalità raggiunta dai nostri professionisti e la dedizione degli stessi verso la Società sono fattori essenziali e determinanti per il perseguimento e il raggiungimento degli obiettivi della Società.

9.5 La Società non tollererà ritorsioni nei confronti di chi presenti in buona fede una segnalazione relativa a fatti potenzialmente riguardanti illeciti ai sensi della normativa 231, discriminazione, molestie o mobbing.

Art.10 Selezione del personale

10.1 La selezione del personale da assumere è effettuata in base alle procedure previste dal documento **"Gestione e sviluppo del capitale umano"** adottato dalla Società e pubblicato sulla intranet aziendale (cruscotto). 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.

10.2 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.

10.3 È proibito intrattenere rapporti di lavoro dipendente con ex dirigenti o funzionari pubblici italiani o esteri che abbiano o abbiano avuto responsabilità organizzative e che - a motivo delle loro funzioni istituzionali - partecipino o abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d'affari o avallato richieste effettuate dalla Società, salvo che 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 abbia svolto funzioni autoritative).

10.4 La Società incoraggia il rispetto dell'equità e delle pari opportunità nella selezione e nell'assunzione del personale, rifiutando ogni tipo di favoritismo e offrendo pari opportunità di lavoro a tutti i candidati e ai dipendenti. Nei nostri processi di assunzione, le decisioni vengono prese senza tenere conto di razza, colore, religione, origine nazionale o etnica, ascendenza, età, condizione di disabilità, genere, gravidanza, stato civile, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, convinzioni politiche o personali, appartenenza sindacale o qualsiasi altra caratteristica protetta da leggi e regolamenti locali.

Questi principi si estendono a tutte le decisioni in materia di lavoro, tra cui l'assunzione, la formazione, la valutazione, la promozione e i premi.

I rapporti di lavoro sono formalizzati da contratti regolari, che rifiutano qualsiasi tipo di lavoro irregolare.

La Società incoraggia la massima collaborazione e trasparenza nei confronti dei nuovi assunti, affinché siano chiaramente consapevoli dei loro compiti e delle loro responsabilità.

Art.11 Selezione di collaboratori e consulenti

11.1 La selezione dei collaboratori, inclusi gli Esperti e i Partner, è effettuata in base alla procedura PR 05 | APPROVVIGIONAMENTO BENI E SERVIZI DIVERSI adottata dalla Società e pubblicata sulla intranet aziendale (cruscotto). La selezione avviene sulla base delle esigenze aziendali definite dai responsabili di progetto.

11.2 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.

11.3 È proibito intrattenere rapporti di collaborazione e consulenze con ex dirigenti o funzionari pubblici italiani o esteri che abbiano o abbiano avuto responsabilità organizzative e che - a motivo delle loro funzioni istituzionali - partecipino o abbiano partecipato personalmente e attivamente a trattative d’affari o avallato richieste effettuate dalla Società, salvo che 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 abbia svolto funzioni autoritative).

11.4 Non attuiamo discriminazioni nelle decisioni relative alla selezione dei collaboratori e nelle condizioni di retribuzione e di utilizzo, sulla base di razza, colore, religione, origine nazionale o etnica, ascendenza, età, condizione di disabilità, genere, stato civile, orientamento sessuale, identità o espressione di genere, convinzioni politiche o personali, o qualsiasi altra caratteristica protetta da leggi e regolamenti locali.

Art.12 Tutela, crescita professionale e remunerazione

12.1 Ci impegniamo a fare in modo che nella nostra organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali, 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.

12.2 La Società non tollera alcun tipo di violenza, esplicita o implicita, fisica o mentale, compresi i comportamenti minacciosi, le intimidazioni fisiche e la coercizione. In particolare:

- ci impegniamo a garantire un ambiente di lavoro libero da discriminazioni, molestie e mobbing di qualsiasi tipo e da qualsiasi altro comportamento offensivo o irrispettoso tale da indurre l'individuo ad una rinuncia iniqua alle sue aspettative pur di evitare gli effetti negativi del clima organizzativo. Le molestie possono assumere la forma di comportamenti verbali, visivi, fisici o altri comportamenti indesiderati che creano un ambiente di lavoro intimidatorio, offensivo o ostile;
- non tolleriamo molestie sessuali di alcun tipo nei confronti di alcun dipendente;
- ci preoccupiamo della salute e del benessere di dipendenti e collaboratori, garantendo condizioni di lavoro dignitose e un luogo di lavoro sicuro e salutare;
- tuteliamo la *privacy*.

12.3 Investiamo nell'apprendimento, nello sviluppo delle competenze e nella crescita professionale delle persone che lavorano con noi. Nei tirocini (stage):

- attiviamo tirocini solo per una reale finalità formativa e di orientamento, sulla base di un progetto formativo con obiettivi definiti e un tutor dedicato, e non li utilizziamo per sostituire personale o far fronte a esigenze produttive;
- chiariamo fin dalla selezione le caratteristiche del tirocinio e le prospettive realistiche al termine del percorso, compresa l'eventuale possibilità di inserimento;

- forniamo una valutazione e un feedback strutturato sulle competenze acquisite.

12.4 Remuneriamo equamente i nostri dipendenti e collaboratori a fronte del nostro 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; adottiamo 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.

Art.13 Salute e sicurezza sul lavoro

La salute e il benessere personale e la sicurezza di tutti gli ambienti di lavoro sono priorità assolute per noi. In particolare, ci impegniamo affinché:

- il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori sia considerato con la massima attenzione;
- i rischi per i lavoratori siano evitati - per quanto possibile - 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 e idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive e individuali;
- l'informazione e la 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 a eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche e 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, destiniamo risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa

antinfortunistica vigente e 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 ad assicurare il pieno rispetto delle norme di legge, dei principi del presente Codice e delle procedure aziendali e ogni altra disposizione interna prevista per garantire la tutela della sicurezza, salute e igiene sui luoghi di lavoro.

Art.14 Rapporti con le istituzioni

14.1 I rapporti della Società e dei professionisti 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, dal 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.

14.2 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.

14.3 Vietiamo 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.

14.4 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.

14.5 Non ci faremo 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, vietiamo che vengano nominati quali nostri 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.

14.6 È dovere di ogni dipendente riferire con tempestività al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza eventuali dubbi in ordine a possibili violazioni del Codice da parte di un collaboratore allo scopo di evitare o comunque arginare drasticamente il rischio relativo ai comportamenti di cui agli articoli precedenti.

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

14.8 Fermi restando tutti gli obblighi imposti dalla vigente normativa in materia, i professionisti 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.

14.9 Condanniamo qualsiasi comportamento volto a 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.

14.10 Garantiamo 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.

Art.15 Controllo e trasparenza contabile

15.1 I professionisti 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 propria contabilità. 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.

15.2 Esigiamo da tutti i nostri dipendenti piena e ampia dedizione affinché i fatti di gestione e le operazioni poste in essere nel corso di tutte le 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 sopraccitati e sia facilmente rintracciabile, nonché ordinata secondo criteri logici.

15.3 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.

15.4 Esigiamo che l'inserimento in bilancio di tutte le poste - 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.

15.5 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.

15.6 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.

Art.16 Attività di controllo e trasparenza

16.1 La trasparenza è il criterio che abbiamo scelto per la 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.

16.2 I Destinatari si impegnano, in conformità ai compiti e contributi definiti negli incarichi e nei contratti, e 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.

16.3 In generale, i Destinatari si impegnano a collaborare nell'attuazione delle misure previste nel piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

16.4 Ci rendiamo disponibili a fornire la massima trasparenza e collaborazione alle Autorità inquirenti e alla nostra Associazione di categoria su situazioni di presunte violazioni di legge negli appalti pubblici.

Art.17 Rapporti con gli Organi di controllo della Società

Esigiamo 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.

Art.18 Influenza sull'assemblea dei soci

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

Art.19 Salvaguardia del capitale sociale

19.1 Vietiamo 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.

19.2 Perseguiamo, quale principio etico, la tutela dell'integrità degli utili e delle riserve non distribuibili per legge; vietiamo, 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.

Art.20Salvaguardia dei diritti dei creditori sociali

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

20.2 Vietiamo espressamente ai nostri dipendenti di effettuare qualunque operazione in pregiudizio ai creditori. È 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.

Art.21 Utilizzo di banconote, carte di credito, valori di bollo

Sensibili alla esigenza di assicurare correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari, esigiamo che tutti - dipendenti e collaboratori - rispettino la normativa vigente in materia di

utilizzo e circolazione di monete, carte di pubblico credito e valori di bollo. Pertanto, sanzioneremo qualunque comportamento volto all'illecito utilizzo nonché alla falsificazione di carte di credito, valori di bollo, monete e banconote.

Art.22 Attività terroristiche e antidemocratiche

22.1 Esigiamo il rispetto di tutte le leggi e regolamenti che vietano lo svolgimento di attività terroristiche, nonché di eversione dell'ordine democratico. Pertanto, vietiamo anche la semplice appartenenza ad associazioni con dette finalità.

22.2 Condanniamo l'utilizzo delle nostre risorse per il finanziamento e il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico.

22.3 È fatto, inoltre, espresso divieto a chiunque della Società, ovunque operante o dislocato, al farsi coinvolgere in qualsiasi pratica o altra azione idonea a 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 a un legale della Società.

Art.23 Tutela della personalità individuale

Condanniamo ogni possibile comportamento finalizzato alla commissione di delitti contro la personalità individuale.

Art.24 Tutela dell'ambiente

24.1 Consideriamo l'ambiente un bene primario da salvaguardare e rispettiamo rigorosamente le normative vigenti.

24.2 Facciamo della protezione dell'ambiente uno dei valori sui quali è ispirata la nostra attività, impegnandoci a incentivare l'utilizzo sempre maggiore di energia proveniente da fonti rinnovabili e a migliorare la qualità ambientale del territorio.

24.3 Gestiamo la nostra attività in modo compatibile con l'ambiente, ma soprattutto esercitiamo la professione in modo tale da suggerire soluzioni che siano ecocompatibili.

24.4 Ci impegniamo a non suggerire piani di delocalizzazione di impianti produttivi volti a 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.

24.5 Promuoviamo una forte sensibilizzazione alle tematiche ambientali con continuità e privilegiamo l’utilizzo di materiali e attrezzature d’ufficio riciclabili, attenendoci ai più elevati standard ambientali per lo smaltimento di rifiuti inquinanti e organizzando il lavoro in modo da garantire il massimo risparmio energetico e l’impiego, ove possibile, di fonti di energia rinnovabili.

Art.25 Tutela dell’industria e del commercio

25.1 Crediamo 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.

25.2 Condanniamo ogni comportamento di turbata libertà dell'industria, nonché di illecita concorrenza e di frode nell'esercizio del commercio.

Art.26 Illeciti transnazionali

Condanniamo qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale sia 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, ci impegniamo ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

Art.27 Antiriciclaggio

Condanniamo qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale sia 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, ci impegniamo ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

Art.28 Gestione di sistemi informatici

28.1 Condanniamo 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.

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

Art.29 Tutela del diritto d'autore

Condanniamo 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.

Art.30 Controlli interni ed esterni

30.1 Promuoviamo 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.

  Chiediamo a tutti - dipendenti e collaboratori - 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. Dichiariamo di soggiacere a verifiche interne all'impresa ed esterne da parte dell'Associazione di categoria (audit etico). In tale caso, esigiamo 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.

30.2 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.



Organi e meccanismi di controllo

Art.31 Organismo di Vigilanza e Sportello per la non discriminazione

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

31.2 La Società dispone di uno Sportello per la non discriminazione e pari opportunità specificamente dedicato a raccogliere eventuali segnalazioni di comportamenti discriminatori e/o contrari al principio delle pari opportunità.

31.3 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 e dello lo Sportello per la non discriminazione e pari opportunità.

Art.32 Reporting interno

32.1 Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o alle procedure operative che compongono il Modello organizzativo e di gestione 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.

32.2 Chiunque venga a conoscenza di violazioni dei principi di responsabilità sociale (discriminazioni, molestie o mobbing, ecc.) è tenuto a segnalarle prontamente allo Sportello per la non discriminazione e pari opportunità.

32.3 La società si è dotata di un canale whistleblowing, anche in applicazione di quanto disposto D.Lgs. n. 24 del 2023, dedicato alla segnalazione di condotte o comportamenti illeciti o illegittimi, commissivi o omissivi, che costituiscono o possano costituire una violazione, o induzione a violazione del Codice etico o del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottato dalla Società o delle policy e/o norme che regolano i processi aziendali.

Il canale è raggiungibile tramite il seguente link https://lattanzio.whistlelink.com.

Art.33 Disposizioni sanzionatorie

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. 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 costituire illecito penale.

Art.34 Rapporti con Fornitori e Partner esterni

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

Non traiamo 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
- trasparenza
- equa condotta contrattuale
- imparzialità, empatia ed equo bilanciamento

34.2 Attinenza al principio di equità nella riformulazione dei contratti

Non sfruttiamo il verificarsi di eventi imprevisti 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 tentiamo 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
- equa condotta contrattuale
- imparzialità, empatia ed equo bilanciamento
- giuste remunerazioni

34.3 Rispetto dei diritti degli stakeholder nella catena di fornitura

Qualora ci avvalessimo 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, richiediamo il rispetto degli standard di condotta fissati dal Codice etico, rivedendo i termini contrattuali nel caso in

Principi etici
- responsabilità sociale
- imparzialità, empatia ed equo bilanciamento
- giuste remunerazioni
- integrità e reciprocità

cui ciò costituisca un onere economico eccessivo per il fornitore o partner.

Art.35 Condotta verso la comunità professionale dei consulenti

Cooperazione nella comunità professionale

Siamo consapevoli 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

- cooperazione e concorrenza leale
- interesse del Cliente
- reputazione

Disposizioni Finali

Art.36 Inderogabilità del Codice etico

36.1 Non sono ammesse deroghe alle regole contenute nel presente Codice etico.

36.2 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.

36.3 Per tutto quanto sopra esposto, la Società sanzionerà le violazioni del presente Codice, 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.

Art.37 Modifiche e integrazioni

Il presente Codice, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dal Rappresentante Legale di Lattanzio KIBS S.p.A. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dallo stesso Rappresentante Legale e diffusa tempestivamente ai Destinatari.

Art.38 Conflitto con il Codice etico

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 etico prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.