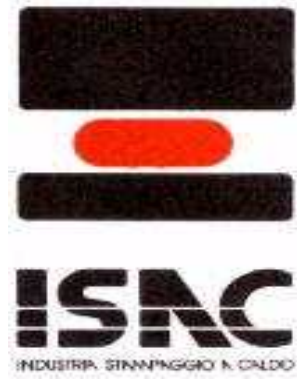




| |
|--|
| 16.12.2024 |
| REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) |


| |
|--------------|
| Pag. 1 di 18 |
|--------------|



CODICE ETICO


| DATA | MOTIVO | FIRMATO DEL LEGALE RAPPRESENTANTE |
|------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 16.12.2024 | ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA | |

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di I.S.A.C. S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

| | | |
|---|--|--------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 2 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

SOMMARIO

| | | |
|------|---|----|
| 1. | PREMESSA..... | 3 |
| 2. | SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE..... | 5 |
| 3. | APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO..... | 6 |
| 4. | PRINCIPI ETICO-COMPORTAMENTALI..... | 7 |
| 5. | REGOLE ETICO-COMPORTAMENTALI..... | 8 |
| 5.1 | Tutela e valorizzazione della Persona..... | 8 |
| 5.2 | Tutela della Salute e Sicurezza..... | 9 |
| 5.3 | Tutela dell’ambiente..... | 10 |
| 5.4 | Politica Anticorruzione..... | 10 |
| 5.5 | Politica di contrasto alla criminalità organizzata..... | 11 |
| 5.6 | Conflitto di Interessi..... | 12 |
| 5.7 | Tutela dei dati..... | 12 |
| 5.8 | Rapporti interni..... | 13 |
| 5.9 | Trasparenza della documentazione..... | 15 |
| 5.10 | Tutela della Libera Concorrenza..... | 15 |
| 5.11 | Tutela della Proprietà Intellettuale..... | 16 |
| 5.12 | Gestione dell’informazione e rapporti con i mass media..... | 16 |
| 5.13 | Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione..... | 17 |
| 6. | SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE..... | 18 |

| | | |
|---|--|--------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 3 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

1. PREMESSA

I.S.A.C. S.r.l. è un'azienda manifatturiera a conduzione familiare sita nel Canavese nata nel 1974 dalla volontà del fondatore Silvano Grivetto. L'azienda è specializzata nella produzione di particolari in acciaio mediante stampaggio a caldo di acciai al carbonio, legati o inox, affermandosi come punto di riferimento nel settore grazie alla combinazione di tradizione e modernità.

Il sito produttivo di I.S.A.C. è caratterizzato da un costante processo di rinnovamento, con l'adozione di attrezzature tecnologicamente avanzate e l'utilizzo di robot in linea.

Con oltre 2.500 particolari forgiati, I.S.A.C. si distingue per la produzione di componenti che, per la loro complessità, non potrebbero essere realizzati attraverso tecnologie standard. La versatilità delle macchine dell'azienda offre flessibilità produttiva e un dinamismo organizzativo che consente di soddisfare anche le richieste dei clienti più esigenti.


La materia prima utilizzata da I.S.A.C. è attentamente selezionata, proveniente da primarie acciaierie e accompagnata da un Certificato di Origine.

Il personale altamente qualificato di I.S.A.C., con una comprovata esperienza nel settore, è completamente dedicato alla soddisfazione del cliente. La collaborazione attiva con il cliente è un elemento chiave in ogni fase del processo, dalla fase di quotazione alla progettazione degli stampi e alla definizione del pacchetto produttivo completo.

A riprova dell'affidabilità della Società, sempre orientata alla soddisfazione del cliente e alla consegna di prodotti di alta qualità, I.S.A.C. ha ottenuto le seguenti certificazioni:


- UNI EN ISO 9001:2015, emblematica del percorso di miglioramento degli standard produttivi e di soddisfazione del cliente;
- UNI EN ISO 45001:2018, fondamentale per un maggior controllo degli adempimenti in materia di sicurezza, al fine di garantire i lavoratori e tutti i soggetti terzi in ottica di salute e sicurezza;
- UNI EN ISO 14001:2015, attestante il raggiungimento ed il mantenimento di elevati livelli qualitativi e funzionali relativi al sistema di gestione ambientale.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di I.S.A.C. S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

| | | |
|---|--|--------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 4 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

I.S.A.C. S.r.l., in conformità a quanto previsto dal D.lgs. 231/01, si è dotata di un proprio **Modello di Organizzazione e Gestione (MOG 231)** che si pone come obiettivo quello di prevenire la commissione dei reati presupposto ex D.lgs. 231/01 e ridurre il relativo rischio mediante l'applicazione di protocolli di prevenzione specifici.

Conseguentemente, la Società ha nominato un **Organismo di Vigilanza** (c.d. OdV), organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOG231 (di cui il presente Codice Etico è appendice) e di curare il suo aggiornamento.

| | | |
|---|--|--------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 5 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

2. SCOPO E AMBITO DI APPLICAZIONE

Sono attribuite al presente Codice Etico (d’ora in avanti Codice) le seguenti funzioni:


- ❖ di **legittimazione**: il Codice esplicita i doveri e le responsabilità di I.S.A.C. S.r.l. nei confronti di tutti coloro che entrano in contatto con la società e viceversa;
- ❖ **cognitiva**: il Codice consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- ❖ di **incentivo**: il Codice contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione di I.S.A.C. S.r.l. ed il rapporto di fiducia con i soggetti che entrano in contatto con la Società stessa.

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico (d’ora in avanti “Codice”) sono rivolti e devono essere conosciuti da parte di tutte le funzioni aziendali, dipendenti, collaboratori e da parte di tutti coloro che, a qualunque titolo, intrattengono rapporti con I.S.A.C. S.r.l. (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, consulenti, fornitori, clienti, etc..., d’ora in avanti **Terzi**).

Pertanto, il Codice viene diffuso a tutti coloro che intrattengono rapporti con la società mediante pubblicazione sul sito web aziendale, ovvero in altra forma comunque idonea: tutti coloro che intrattengono rapporti con I.S.A.C. S.r.l. accettano quanto previsto nel presente Codice e si impegnano al suo rispetto.

Tutte le funzioni aziendali, dipendenti e collaboratori hanno l’obbligo di:


- conoscere e divulgare i principi ed i valori contenuti nel presente Codice;
- operare secondo le norme etico-comportamentali individuate dal Codice sia nell’esercizio delle proprie mansioni che nei rapporti con l’esterno, astenendosi da comportamenti contrari ad esse;
- vigilare sulla corretta e continua applicazione del Codice ad ogni livello aziendale, collaborando con le Autorità aziendali competenti alla verifica ed al controllo dello stesso.

| | | |
|---|--|--------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 6 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

Tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società hanno l'obbligo di tenere una condotta rispettosa dei canoni di legalità, correttezza e buona fede nel rispetto delle regole etico-comportamentali del presente Codice.

3. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice viene approvato dal Consiglio di Amministrazione ed è oggetto di revisione ed aggiornamento a cura dello stesso.


| | | |
|---|--|--------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 7 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

4. PRINCIPI ETICO-COMPORAMENTALI

Tutte le attività lavorative di quanti operano per I.S.A.C. devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza, anche al fine di tutelare l'immagine della Società.

Nello svolgimento delle proprie attività, occorre rispettare i seguenti principi etico-comportamentali:

- Legalità, ovvero rispetto delle leggi, dei regolamenti, delle disposizioni vigenti nell'ordinamento italiano e/o vigenti nei Paesi esteri presso cui I.S.A.C. si trova ad operare;
- Uguaglianza, ovvero uniformità di trattamento, prescindendo da differenze di età, di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche e di condizioni personali, economiche e sociali;
- Onestà e Correttezza, ovvero rispetto dei principi di integrità morale, di giustizia e di rettitudine, astenendosi dal compiere azioni riprovevoli, o che, secondo il comune senso di coscienza, contrastano con l'onestà;
- Imparzialità, ovvero modo di operare e giudicare obiettivo ed equanime, senza favoritismo per nessuna delle parti in causa, siano esse pubbliche o private, legate da rapporti di amicizia od inimicizia, parentela o affinità;
- Trasparenza, ovvero piena ricostruibilità e facile individuazione di ogni attività in tutti i suoi passaggi, così che tutti i rapporti siano comprensibili e i rispettivi atti giustificabili;
- Riservatezza, ovvero scrupolosa astensione dalla divulgazione di qualunque dato aziendale (sia esso di carattere tecnico, logistico, strategico, economico) e personale, nel rispetto alla normativa vigente in materia di privacy;
- Diligenza, ovvero assolvimento delle proprie mansioni in maniera assidua, precisa, attenta e accurata.

| | | |
|---|--|--------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 8 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

5. REGOLE ETICO-COMPORTAMENTALI

5.1 *Tutela e valorizzazione della Persona*

I.S.A.C. si impegna a valorizzare le capacità e le competenze del personale, mettendo a disposizione dello stesso idonei strumenti di formazione, aggiornamento e crescita professionale.

In particolare, la Società:

- si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica e della salute dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- considera la conformità legislativa e il miglioramento continuo principi etici fondamentali;
- assicura che i processi di selezione, gestione e formazione siano basati su valutazioni di professionalità e merito, vietando qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta¹, in ragione del sesso, della lingua, della razza, della religione, delle opinioni politiche e delle condizioni personali e sociali, nel rispetto della normativa in materia di Pari Opportunità tra uomo e donna, nonché delle Convenzioni fondamentali dell'ILO (*International Labour Organization*);
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione,

¹ Ai sensi dell'art. 25 D.lgs. 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” costituisce **discriminazione diretta** qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

Si ha, invece, **discriminazione indiretta** quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

In ogni caso, costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

| | | |
|---|--|--------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 9 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate. Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza;

- richiede ai responsabili ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti, funzionali alla loro concreta attuazione;
- si impegna ad evitare e condannare ogni forma di mobbing verticale e/o orizzontale

È vietato ogni tipo di attività che possa comportare lo sfruttamento o la riduzione in schiavitù di qualsiasi individuo, nonché ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile.


5.2 Tutela della Salute e Sicurezza

I.S.A.C. garantisce le migliori condizioni concretamente possibili di salute e sicurezza negli ambienti lavorativi a tutela dell'incolumità di tutti coloro che frequentano i locali aziendali, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione nazionale ed europea di settore vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e della salute e sicurezza sul luogo di lavoro ruolo preminente nel perseguimento della *Mission Aziendale*.

A tal fine, la Società diffonde e promuove la cultura della salute e della sicurezza attraverso momenti formativi ed informativi, definisce ruoli e competenze ed emana procedure interne di cui pretende il rispetto.

Il sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro di I.S.A.C. è, inoltre, certificato ai sensi della norma UNI ISO 45001:2018 sopra citata.

Tutti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di prevenzione e protezione sul lavoro, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 10 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

5.3 Tutela dell'ambiente

I.S.A.C. attua una filosofia eco-responsabile volta a garantire le migliori condizioni concretamente possibili di tutela e rispetto dell'ambiente, conducendo la propria attività nel rispetto della legislazione ambientale nazionale ed europea vigente, riconoscendo ai principi di tutela della persona e dell'ambiente un ruolo preminente nel perseguimento della *Mission Aziendale*.

La Società promuove il rispetto dell'ambiente, quale bene primario e risorsa comune da salvaguardare a beneficio della collettività e delle generazioni future in un'ottica di sviluppo sostenibile, prevenendo ogni forma di inquinamento (es. ambientale, acustico, ecc.), valutando gli impatti ambientali di ogni processo produttivo, limitando l'impatto ambientale delle proprie attività anche mediante l'impiego di mezzi e tecnologie che non danneggino l'ambiente e la sua biodiversità, nonché definendo ruoli e competenze ed emanando procedure interne di cui pretende il rispetto.

Il sistema di gestione ambientale di I.S.A.C. è, inoltre, certificato ai sensi della norma UNI EN ISO 14001 sopra citata.


Tutti sono tenuti al rispetto delle norme e degli obblighi in tema di tutela ambientale, raccolta differenziata di rifiuti e riciclo di materiale riutilizzabile, ponendosi comunque obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento della legge, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia dell'ambiente.

5.4 Politica Anticorruzione

I.S.A.C. intrattiene e gestisce i rapporti con i soggetti pubblici e privati nel rispetto della normativa vigente e dei principi fissati nel presente Codice.

I contatti con i soggetti pubblici e privati devono essere tenuti con correttezza e trasparenza in modo tale da evitare ogni comportamento volto, anche solo potenzialmente, ad influenzarne le decisioni.

Sono vietate dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzare le scelte altrui o accordarsi in tal senso o anche solo a sensibilizzare in un determinato senso i Terzi, pubblici o privati.

| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 11 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

Sono unicamente consentite dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità di modico valore effettuati occasionalmente nell'ambito delle normali relazioni di cortesia e nell'ambito delle consuetudini locali o internazionali che sposino il duplice requisito di tenuità (ovvero modico valore simbolico) ed eguaglianza (ovvero parità di costo nella scelta del dono).

È comunque vietata ogni regalia effettuata su iniziativa personale o attingendo da fondi sociali non preventivamente adibiti a tale scopo: solo l'organo gestorio ha il potere di stanziare le relative finanze.

Parimenti, è fatto divieto a tutti coloro che operano per la Società di ricevere (o accettare la promessa) di dazioni, regalie, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità finalizzati ad influenzarne le scelte o anche solo a sensibilizzarli in un determinato senso.

I.S.A.C. si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, eccezion fatta per quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti. In particolare, le sponsorizzazioni di eventi, manifestazioni, meeting e simili iniziative potranno essere effettuati solo se conformi alla legge ed ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza e verificabilità.


La Società può riconoscere contributi e liberalità a favore di soggetti con finalità sociali, morali, scientifiche e culturali, astenendosi qualora si ravvisino possibili conflitti di interessi di ordine personale o aziendale.

5.5 Politica di contrasto alla criminalità organizzata

I.S.A.C. condanna fermamente qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

La Società si impegna a verificare i requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (fornitori, consulenti, appaltatori, etc.), anche eventualmente verificando la presenza delle imprese nella *White list* di riferimento.

In ogni caso nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti commerciali di cui sia anche solo sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o

| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 12 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

5.6 *Conflitto di Interessi*

Tutti coloro che operano per I.S.A.C. devono astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale o di terzi a quelli della Società o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse della Società.

Nessuna funzione aziendale può svolgere attività a favore della concorrenza, assumere la qualifica di consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale di società concorrente né prestare la propria attività professionale a favore della concorrenza, salvo espressa autorizzazione da parte della Società stessa.

Nessuna funzione aziendale può strumentalizzare la propria posizione per realizzare interessi contrastanti con quelli della Società ovvero utilizzare – a vantaggio proprio o di Terzi - informazioni acquisite nello svolgimento della propria attività lavorativa in contrasto con gli interessi di I.S.A.C..


5.7 *Tutela dei dati*

Per dato personale si intende qualsiasi informazione che identifichi o renda identificabile, direttamente o indirettamente, una persona fisica o altra informazione relativa alle sue caratteristiche, abitudini, stile di vita, relazioni personali, stato di salute, situazione economica, etc.

I.S.A.C. tutela i dati personali di tutti coloro che entrano in contatto con la stessa, evitando ogni uso improprio di tali informazioni e rispettando le disposizioni normative in tema di privacy.

La Società informa gli interessati circa il soggetto che effettuerà il trattamento dei dati e le modalità e le finalità del trattamento, garantendo che lo stesso avvenga per i soli scopi - determinati, espliciti e legittimi – indicati nel pieno rispetto dei criteri di liceità e correttezza del trattamento.

La Società garantisce l'utilizzo di sistemi informatici e di software che riducano al minimo l'utilizzo di dati personali e identificativi e – laddove possibile - garantisce l'utilizzo di altre modalità idonee a mantenere l'anonimato dell'interessato.

| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 13 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

In ogni caso, i dati di cui I.S.A.C. viene a conoscenza sono conservati per il solo periodo di tempo strettamente necessario agli scopi per i quali essi sono stati raccolti e/o successivamente trattati e sono custoditi mediante apposite misure di sicurezza idonee a ridurre al minimo il rischio di distruzione, perdita, accesso non autorizzato e trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

5.8 Rapporti interni

Tutto il personale (apicale e sottoposto) è tenuto alla piena collaborazione reciproca, al fine di perseguire la *Mission* aziendale e ad un esercizio equilibrato, equo, prudente e non discriminatorio dei poteri loro conferiti nel rispetto delle rispettive mansioni.


a. Soggetti Apicali

I soggetti apicali non devono abusare della propria posizione e devono astenersi dal porre in essere qualsivoglia condotta vessatoria e/o intimidatoria nei confronti dei dipendenti.

Gli organi sociali della Società, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice Etico, ispirando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

L'impegno dei Consiglieri e del Presidente è la conduzione responsabile della società, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore; l'impegno del Sindaco è l'esatto espletamento delle funzioni ad egli affidate dall'ordinamento. La collaborazione tra Amministratori, Presidente e Sindaco si basa su un sistema di condivisione degli obiettivi strategico-operativi propri della I.S.A.C., in cui i diversi ruoli di gestione, coordinamento, indirizzo e controllo trovano un armonico equilibrio. Ai componenti gli organi sociali sono richiesti:

- un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza, fornendo informazioni corrette;

| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 14 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- la partecipazione assidua ed informata;
- la consapevolezza del ruolo;
- la condivisione degli obiettivi e spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a detrimento dell'immagine, del prestigio e degli interessi della Società che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere.


Gli impegni di lealtà e riservatezza assunti accettando la carica vincolano le persone di Consiglieri, Sindaci e Presidente anche successivamente alla cessazione del rapporto con la Società.

b. Soggetti sottoposti

Ferme restando le prescrizioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, ed in particolare quelle riferite alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ai dipendenti sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco. Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la I.S.A.C. si muove richiedono l'adozione di comportamenti trasparenti. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

Ogni dipendente o collaboratore della Società:

- orienta il proprio operato a professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- impronta la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;

| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 15 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

- rispetta le direttive impartite dai soggetti apicali e rendere note alle autorità aziendali competenti eventuali situazioni in contrasto con la normativa vigente e/o con i principi di cui al presente Codice;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice Etico, nella consapevolezza delle responsabilità di cui l'azienda richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;
- assume, nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;
- considera la riservatezza principio vitale dell'attività;
- mantiene la massima trasparenza verso l'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, i dipendenti si impegnano alla solidarietà reciproca così da favorire la creazione di un ambiente lavorativo idoneo alla tutela della persona e del lavoratore tanto dal punto di vista professionale quanto da quello relazionale.

5.9 Trasparenza della documentazione

I.S.A.C. si impegna a redigere e diffondere documenti aziendali nel rispetto dei principi di veridicità, completezza e trasparenza.


È vietato qualsiasi comportamento atto ad impedire o ostacolare lo svolgimento di tutte le attività di controllo o revisione della documentazione aziendale.

La Società si impegna a conservare la documentazione relativa ad ogni operazione posta in essere (aziendale, contabile, etc.), in modo da consentire in ogni momento la ricostruibilità dell'operazione e l'individuazione dei soggetti che l'hanno autorizzata ed eseguita.

5.10 Tutela della Libera Concorrenza

I.S.A.C. riconosce la concorrenza leale come elemento fondamentale per la sua crescita, per un costante miglioramento aziendale e per la tutela della sua reputazione.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di I.S.A.C. S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.

| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 16 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

La Società pretende il rispetto delle norme regolatrici del mercato evitando e vietando pratiche scorrette tali da falsare la regolare competizione commerciale.

I.S.A.C. assicura una condotta leale e improntata alla buona fede, censurando – a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- ❖ pratiche di boicottaggio, vendite sottocosto, sottrazione e utilizzazione degli altrui segreti aziendali, illecita interferenza con gli altrui sistemi di distribuzione, concorrenza parassitaria nonché ogni altra intesa con i concorrenti atta a stabilire o controllare i prezzi o le politiche di vendita ovvero ad interferire nella libera distribuzione dei prodotti;
- ❖ tutte le pratiche ambigue, scorrette, ingannevoli o sleali, indipendentemente dal fatto che violino la normativa vigente in materia;
- ❖ ogni forma di accaparramento, avvicinamento della clientela e conclusione di affari in violazione della normativa di settore e del presente Codice Etico.

5.11 Tutela della Proprietà Intellettuale

Tutte le idee, i dati, le informazioni generati da I.S.A.C., eventuali brevetti, marchi e copyright di proprietà della Società vengono tutelati nel rispetto della normativa vigente in materia.


Tutti coloro che operano a qualsiasi titolo per conto di I.S.A.C. sono tenuti a mantenere la massima riservatezza e segretezza e a non divulgare o richiedere indebitamente notizie su documenti, *know-how*, progetti di ricerca, operazioni aziendali e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa.

5.12 Gestione dell'informazione e rapporti con i mass media

I.S.A.C. si impegna affinché le comunicazioni verso l'esterno avvengano nel rispetto dei principi di verità, correttezza e trasparenza.

La Società si impegna a gestire i rapporti con i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, individuando soggetti all'uopo autorizzati.

Tutti i documenti relativi al Modello di organizzazione e gestione ex d.lgs. 231/01, costituiscono informazioni strettamente riservate e di proprietà di I.S.A.C. S.r.l. da non utilizzare per scopi diversi da quelli per cui sono state definite.


| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 17 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

Si richiamano, per quanto di competenza, i principi già espressi nella parte dedicata al conflitto di interessi ed in quella dedicata alla tutela della proprietà intellettuale.

5.13 Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione

Nella gestione dei dispositivi informatici aziendali, ciascuno è tenuto a:

- osservare il massimo riserbo su argomenti o notizie la cui divulgazione potrebbe recare pregiudizio o nocimento alla sicurezza, propria o dei colleghi ed all'immagine della società; è vietato divulgare informazioni riservate (quali ad esempio corrispondenza interna, informazioni di terze parti o informazioni su attività lavorative di cui si è a conoscenza in ragione della propria mansione);
- rispettare i limiti imposti dalla legge con particolare, ma non esclusivo riferimento alla normativa in materia di tutela e trattamento dei dati personali;
- adottare misure che garantiscano la custodia e la sicurezza dei dispositivi elettronici e dei *software* in uso.

| | | |
|---|--|---------------|
|  | 16.12.2024 | Pag. 18 di 18 |
| | REV. 2024/00 (ENTRATA IN VIGORE – PRIMA STESURA) | |

6. SEGNALAZIONI E VIOLAZIONI DEL CODICE

In ossequio al D.Lgs. 24/2023 ed alle Linee Guida ANAC, la Società si è dotata di un canale interno di segnalazione *Whistleblowing* ed ha adottato la relativa Procedura Segnalazioni Whistleblowing (cui si fa rinvio), volta – tra il resto – a disciplinare le modalità di segnalazione delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte.

L'Ufficio *Whistleblowing* è l'unico destinatario competente alla ricezione delle segnalazioni medesime, ed agisce sulla base della relativa Procedura Segnalazioni *Whistleblowing*.

Nel caso di segnalazione di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o delle violazioni del MOG 231 di cui il presente Codice fa parte, l'Organismo di Vigilanza interviene sulla base di quanto previsto dal MOG231 (che prevede altresì apposito sistema disciplinare) e dalla Procedura Segnalazioni *Whistleblowing*.