



CODICE ETICO E DISCIPLINARE

Premessa

Il presente Codice etico e disciplinare ('Codice') fa parte della Politica sulla responsabilità sociale d'impresa ('CSR') di ICTS Italia ('Società' o 'Azienda'). Per ICTS Italia, CSR significa garantire una costante attenzione non solo alla redditività dell'azienda, ma anche agli effetti delle attività aziendali sull'ambiente e al loro impatto sulle persone all'interno dell'azienda e intorno ad essa. Nella pratica, ciò si traduce nell'impegno a ridurre al minimo l'impatto delle nostre attività sull'ambiente e a massimizzare il nostro contributo al benessere della società. Tale impegno deriva dalla nostra consapevolezza di avere come azienda una responsabilità nei confronti delle generazioni future.

Il Codice fa altresì parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ('Modello Organizzativo') adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 ('Decreto') e costituisce uno dei protocolli volti a prevenire la commissione dei reati previsti dal medesimo Decreto.

Il Codice si inserisce, altresì, nell'ambito dei sistemi di gestione adottati dalla Società in conformità ai principali standard internazionali di riferimento, rispetto ai quali la Società ha acquisito le relative certificazioni, inclusa la norma UNI ISO 45001:2018 riguardante il sistema di gestione in ambito salute e sicurezza sul lavoro.

Attraverso l'adozione del presente Codice, l'Azienda intende dettare le regole di comportamento nei rapporti con gli interlocutori esterni, i dipendenti, i collaboratori, regole alle quali l'Azienda informa la propria attività interna ed esterna, esigendone il rispetto da parte di tutti i collaboratori, i consulenti e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, la rappresentano verso i terzi e richiedendone, per quanto in suo potere, l'adesione agli interlocutori esterni. Inoltre intende organizzare e gestire l'Azienda stessa, finalizzandone l'attività alla realizzazione di un sistema efficiente ed efficace di programmazione, esecuzione e controllo delle attività, tale da assicurare il costante rispetto delle regole di comportamento e prevenirne la violazione da parte di qualsiasi soggetto che operi nell'Azienda e per l'Azienda.

Art. 1 – Destinatari

Il Codice è vincolante per, e come tale deve essere rispettato da, tutti i soggetti che operano in nome e/o per conto della Società ('Destinatari'), tra i quali, a titolo esemplificativo:

a) i membri dell'organo amministrativo;

- b) il personale dipendente;
- c) tutti gli altri soggetti che, pur esterni alla Società, operano in nome e/o per conto di quest'ultima (ad es., fornitori, appaltatori, rappresentanti, consulenti, professionisti esterni, partner; di seguito, collettivamente indicati '**Terzi Destinatari**').

L'osservanza del Codice è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dei dipendenti ai sensi per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 del cod. civ. La violazione delle norme del Codice potrà, pertanto, costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui all'art. 7 della legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dei contratti collettivi di lavoro.

Analogamente, la Società si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente avverso i Terzi Destinatari che abbiano violato le norme del Codice a loro destinate e che abbiano formato oggetto di pattuizione contrattuale con la Società.

In qualunque caso di difficoltà nell'applicazione o nell'interpretazione di una o più norme del Codice, i Destinatari potranno consultare l'Organismo di Vigilanza ('**OdV**') della Società.

Art. 2 - Diffusione del Codice

Al Codice deve essere data la necessaria pubblicità, con modalità idonee a consentirne la conoscenza e la fruizione da parte di tutti i Destinatari, inclusi i Terzi Destinatari, tra cui a titolo esemplificativo l'affissione in ogni sito in cui opera la Società e la pubblicazione sul sito internet di ICTS Italia.

Al fine di assicurare la massima diffusione del Codice, fermo quanto disposto nel precedente comma e in aggiunta a tale forma di pubblicità, una copia del Codice verrà rilasciata a tutti i dipendenti.

Regole di comportamento

Sezione I

Principi Generali

Art. 3 – Imparzialità

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi stakeholders (a titolo esemplificativo la scelta dei clienti, la gestione del personale, l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori e dei partners) ICTS Italia evita ogni forma di discriminazione.

ICTS Italia riconosce a tutti un trattamento e una retribuzione equa in base alle caratteristiche del lavoro svolto e all'impegno dedicato allo stesso. Non dovranno essere poste in atto forme di

discriminazione basate su razza, casta, origine nazionale o sociale, genere, stato civile, età, condizioni fisiche o sanitarie, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, convinzioni religiose e politiche o qualsiasi altra caratteristica o situazione personale, conformemente alle Convenzioni OIL 100 e 111.

Art. 4 – Onestà

Nell'ambito della loro attività, i collaboratori e i dipendenti di ICTS Italia sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il Codice Etico e i regolamenti interni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta non onesta.

Art. 5 – Correttezza in caso di potenziali conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono evitarsi situazioni ove i soggetti coinvolti siano o possano apparire in conflitto di interesse, con ciò si intende sia il caso di un collaboratore che persegua un interesse diverso dalla mission dell'impresa e dal bilanciamento degli interessi degli stakeholders o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, sia il caso in cui rappresentanti dei clienti e dei fornitori, o delle Pubbliche Istituzioni, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione, nei rapporti con l'Azienda.

Art. 6 – Riservatezza

ICTS assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo i casi di espressa e consapevole autorizzazione ed in conformità delle norme giuridiche vigenti. Inoltre i collaboratori e/o dipendenti sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Art. 7 – Integrità della persona

ICTS Italia si attiene a tutte le leggi e le normative nazionali in materia di lavoro e condizioni di lavoro, incluse quelle elencate nella Convenzione OIL 155, garantendo inoltre il rispetto di tutti i pertinenti accordi collettivi in materia.

ICTS Italia garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori e dipendenti, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali, della buona educazione e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Inoltre vigila affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking. Non sono tollerate richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire in violazione della legge o del Codice Etico o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno.

Art. 8 – Trasparenza e completezza delle informazioni

I collaboratori e/o i dipendenti di ICTS Italia sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con l'Azienda, gli stakeholders siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione di eventuali contratti, ICTS Italia ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste in modo chiaro e comprensibile.

Art. 9 – Diligenza e accuratezza nella esecuzione dei compiti e dei contratti

I contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente tra le Parti. ICTS Italia si impegna a non sfruttare condizioni di incapacità o non conoscenza delle controparti.

Art. 10 – Qualità dei servizi

ICTS Italia orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei propri clienti, dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei servizi. Per questo motivo la società indirizza la propria attività di sviluppo e commercializzazione ad elevati standard di qualità dei propri servizi.

Art. 11 – Utilizzo dei beni aziendali

Ogni collaboratore o dipendente è tenuto a svolgere le proprie mansioni con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolarne l'utilizzo.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo, dovrà:

- Utilizzare con scrupolo i beni a lui assegnati;
- Evitare utilizzi impropri dei beni aziendali.

Art. 12 - Regali, omaggi e benefici

La Società censura, senza eccezione alcuna, qualsiasi comportamento o pratica corruttiva volta ad acquisire o concedere vantaggi o utilità indebiti.

A tale fine, è **assolutamente vietato ai Destinatari elargire, offrire o promettere, anche indirettamente tramite soggetti terzi che agiscano in loro nome e/o per loro conto, denaro o qualsiasi altra utilità non dovuti** (a titolo esemplificativo, beni, servizi, prestazioni, omaggi, favori, anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio - o a loro coniugi o parenti, sia italiani che di altri Paesi - per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità. In ogni caso, **qualora i Destinatari ricevano indebite pressioni o richieste di denaro o altre utilità non dovuti da pubblici ufficiali e/o incaricati di pubblico servizio sono tenuti a darne tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza.**

L'unica eccezione al suddetto divieto riguarda gli omaggi, i benefici e gli atti di cortesia di modico valore – intendendosi per tali quelli di valore inferiore a **Euro 150,00** - che, in quanto tali, non pregiudichino l'integrità e l'autonomia di giudizio delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio. Qualora ricorrano tali presupposti, è comunque necessario garantire la tracciabilità documentale dell'iniziativa.

È inoltre proibita la richiesta o l'accettazione di denaro o altre utilità non dovuti da parte delle risorse della Società. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore e l'OdV. Anche in tal caso, è **consentita unicamente l'accettazione di omaggi di modico valore – intendendosi per tali quelli di valore inferiore a Euro 150,00** - che, in quanto tali, non pregiudichino l'integrità e l'autonomia di giudizio delle parti e non possano essere interpretati come strumento per ottenere vantaggi in modo improprio.

Art.13 – Gestione attenta dei rifiuti, emissioni e materie prime

Oltre a rispettare le vigenti leggi e normative ambientali, ICTS Italia ha introdotto misure atte a garantire la sicurezza della gestione, del trasporto, del magazzinaggio, dell'utilizzo e dello smaltimento dei rifiuti. ICTS Italia adotta politiche volte a contenere le emissioni, l'inquinamento acustico, l'utilizzo di risorse naturali e l'utilizzo di sostanze pericolose.

Sezione II

Rapporti con l'esterno

Art. 14– Rapporti con la Pubblica Amministrazione

È necessario riporre particolare attenzione all'esigenza di assicurare la trasparenza e la correttezza massime nell'ambito dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione, intendendosi far rientrare in tale categoria anche i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio.

Nell'ambito dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione, è espressamente vietato:

- a) cercare di influenzare impropriamente le decisioni della Pubblica Amministrazione o di determinarle con violenza, minaccia o inganno;
- b) proporre o promettere, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti o affini, opportunità di impiego e/o commerciali dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per terzi;
- c) sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti;
- d) farsi rappresentare da un soggetto terzo, qualora si possano creare conflitti di interesse;
- e) assumere alle dipendenze della Società ex impiegati della Pubblica Amministrazione, di Paesi terzi o delle Istituzioni Europee nei due anni successivi alla cessazione del loro impiego;
- f) rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci nei confronti della Pubblica Amministrazione o comunque dinanzi l'Autorità Giudiziaria.

Nell'ambito di verifiche, ispezioni o controlli della Pubblica Autorità, occorre assicurare la necessaria collaborazione delle risorse interessate, la massima trasparenza nonché il rispetto delle procedure e/o policy adottate dalla Società.

È in ogni caso necessario assicurare la completezza, la coerenza e la veridicità di tutti i documenti e le informazioni fornite alla Pubblica Amministrazione, con particolare riguardo a quelli volti all'ottenimento di pagamenti per opere o attività eseguite o comunque di autorizzazioni, concessioni, licenze, ecc. connessi all'attività della Società.

Art. 15 - Competizione

L'Azienda crede nella libera e leale concorrenza mirata all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità professionale, l'esperienza e l'efficienza.

L'Azienda ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti leali e corretti negli affari di interesse dell'Azienda.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione e lealtà è contraria alla politica aziendale ed è vietata ad ogni soggetto che collabori, dipenda o rappresenti l'Azienda.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'Azienda può giustificare una condotta che non sia rispettosa delle normative vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

L'Azienda si impegna ad astenersi da comportamenti collusivi, eccessivi o da abusi di posizioni dominanti.

Art. 16 – Relazioni con gli interlocutori esterni

I rapporti dell'Azienda con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

Art. 17 – Relazioni con i clienti e i committenti

L'Azienda impronta la propria attività sui criteri della qualità.

Nei rapporti con la clientela e con la committenza l'Azienda assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché l'adempimento contrattuale secondo diligenza e buona fede, ai sensi degli artt. 1175 e 1176 c.c.

Nel partecipare alle gare di appalto, l'Azienda valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche.

L'Azienda ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Art. 18 – Relazioni con i fornitori

Il presente Codice di condotta fa parte della Politica sulla responsabilità sociale d'impresa (CSR) di ICTS Italia.

Un aspetto della nostra politica CSR è la responsabilità della catena di approvvigionamento. Ciò implica che non solo ci assumiamo la responsabilità dell'impatto sociale e ambientale delle nostre attività, ma che analizziamo criticamente l'impatto delle attività dei nostri partner aziendali. Tale analisi intende garantire che ICTS Italia non promuova né sia coinvolta in attività che non rispettano determinati criteri di condotta sociale ed etica, a prescindere dal luogo nel quale tali attività si svolgono. I nostri fornitori possono contribuire al raggiungimento di tale scopo. Per "nostri fornitori" intendiamo tutte le aziende o le persone che forniscono prodotti o servizi a ICTS Italia in tutti i settori. Pur riconoscendo l'autonomia di ogni fornitore, ci aspettiamo che, per intrattenere rapporti d'affari con ICTS Italia, tutti i nostri fornitori accettino le norme etiche e aderiscano ad esse.

Le relazioni con i fornitori dell'Azienda, comprensive di contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte dell'Azienda.

Il fornitore si deve astenere da qualsiasi pratica corruttiva attiva e passiva, incluso il pagamento o l'accettazione di pagamento al fine di influenzare il processo decisionale e conseguire o mantenere vantaggi.

Si richiede che il fornitore mostri un comportamento etico nei rapporti commerciali e si attenga a tutte le leggi e le normative in materia di protezione, utilizzo, pubblicazione e trasparenza di informazioni aziendali, personali o riservate.

L'Azienda si avvale di fornitori o subfornitori che operino in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice.

Sezione III

Rapporti con i collaboratori

Art. 19 – Dipendenti

L'Azienda riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo nel raggiungimento degli obiettivi aziendali, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro.

Tutto il personale è assunto dall'Azienda con regolare contratto di lavoro. Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa.

L'Azienda favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

L'Azienda garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e protezione dei lavoratori.

Art. 20 – Lavoro Forzato, tratta di esseri umani e schiavitù

L'Azienda non utilizza alcuna forma di lavoro forzato, quale la schiavitù, la detenzione, il lavoro coatto. ICTS Italia non ammette rapporti commerciali con aziende che praticino forme di tratta dei lavoratori o che sfruttino in altro modo i lavoratori per mezzo di minacce, atti di forza o coercizione.

L'impiego deve essere volontario e i lavoratori devono essere liberi di cessare il rapporto di lavoro previo preavviso richiesto dalle disposizioni della Contrattazione Collettiva Nazionale di Lavoro.

Ai lavoratori non deve essere richiesto il pagamento di alcun corrispettivo per il reclutamento o l'assunzione.

L'Azienda si impegna a presentare ai lavoratori una documentazione chiara e comprensibile che definisca i termini, le modalità e le condizioni del loro impiego.

Art. 21 – Lavoro minorile

ICTS Italia non ricorre l'impegno di lavoro minorile. Si obbliga, per tale via, ad impiegare solamente lavoratori che abbiano raggiunto i 18 anni di età. ICTS Italia si impegna a rispettare tutte le leggi e le norme nazionali (citate in precedenza) in materia di lavoro minorile, incluse le Convenzioni OIL 138 e 182. ICTS inoltre ha introdotto delle misure organizzative per rimediare proattivamente ad eventuali situazioni di lavoro minorile e fornire un'adeguata protezione ai minori coinvolti.

Art. 22 – Stipendi e maggiorazioni

La retribuzione per il lavoro deve rispettare il livello minimo fissato dalle norme giuridiche nazionali, dalle norme di settore e dalle norme delle convenzioni OIL più rigorose (incluse più precisamente le convenzioni 26 e 131) in materia di livello di salari e altra retribuzione. Inoltre, la retribuzione deve garantire il diritto del lavoratore a soddisfare i propri bisogni primari e ad un margine di guadagno discrezionale.

ICTS Italia retribuisce i propri lavoratori in modo tempestivo e garantisce un livello retributivo (incluso il pagamento degli straordinari e delle maggiorazioni) nel pieno rispetto delle leggi applicabili e del CCNL di riferimento.

Non sono consentite decurtazioni salariali come misura disciplinare, se non quelle previste dalla legge vigente e dal contratto di riferimento.

Art. 23 – Libertà di associazione

L'Azienda è tenuta, al pari di partner fornitori e clienti, a rispettare i diritti dei lavoratori. I lavoratori non devono essere penalizzati né sottoposti a vessazioni o intimidazioni a causa dell'esercizio non violento del loro diritto di aderire o non aderire ad organizzazioni sindacali o di categoria, legalmente riconosciute.

ICTS Italia riconosce il diritto dei lavoratori a organizzarsi per promuovere i propri interessi, conformemente alle Convenzioni OIL 87 e 98.

Art. 24 - Sicurezza sui luoghi di lavoro

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, sono assunte ed attuate sulla base dei seguenti principi e criteri fondamentali:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dalla Società per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

È, inoltre, necessario che i Destinatari prestino attenzione alla salute e sicurezza proprio e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro e che contribuiscano, nei limiti dei propri compiti e responsabilità, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dovendo, in particolare:

- garantire il rispetto delle disposizioni e delle istruzioni impartite dal Datore di Lavoro e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare i dispositivi di protezione messi a disposizione secondo le istruzioni impartite dal Datore di Lavoro;

- utilizzare in modo appropriato le attrezzature di lavoro e, in genere, i dispositivi di sicurezza;
- provvedere alla tempestiva segnalazione, nei confronti dei soggetti competenti in base alle procedure interne, di eventuali malfunzionamenti o inconvenienti dei mezzi di protezione e dei dispositivi di sicurezza adottati, nonché di qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal Datore di Lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o comunque disposti dal medico competente.

Art. 25 – Condizioni di lavoro

ICTS Italia opera secondo la Dichiarazione universale dei diritti umani adottata dalle Nazioni Unite (UN UDHR) e i diritti umani fondamentali e i Diritti dei lavoratori stabiliti dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL).

Sezione III – Il controllo sul rispetto e l'attuazione del Codice

Art. 26 – Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sull'adeguatezza ed il rispetto del Codice, così come del Modello Organizzativo, spetta all'Organismo di Vigilanza.

Tutti i Destinatari hanno l'obbligo di collaborare con l'OdV nel corso delle attività di verifica e vigilanza da questi espletate, fornendo le informazioni, i dati e le notizie richieste.

I Destinatari possono, inoltre, rivolgersi all'OdV per qualsiasi chiarimento o delucidazione concernente l'interpretazione o l'applicazione del Modello Organizzativo e del Codice, incluso per ciò che attiene la legittimità di un determinato comportamento o decisione.

a) Gli obblighi di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i Destinatari sono tenuti a prestare la massima collaborazione all'OdV, trasmettendo tempestivamente le informazioni e i documenti richiesti e fornendo ogni eventuale ulteriore assistenza.

In aggiunta, **ove le notizie siano state apprese in ragione delle funzioni svolte, tutti i Destinatari sono tenuti a inoltrare all'OdV segnalazioni circostanziate riguardanti:**

- a) **la commissione, anche solo tentata, di reati rilevanti ai sensi del Decreto, cercando per quanto possibile di fornire informazioni fondate su elementi di fatto precisi e concordanti;**
- b) **eventuali violazioni del Modello Organizzativo e/o dei protocolli che lo costituiscono, incluso il presente Codice.**

Devono essere, inoltre, comunicate all’OdV le informazioni, le notizie ed i dati specificamente indicati nell’ambito del Modello Organizzativo della Società e più in generale qualunque ipotesi di illecito.

I Destinatari possono inviare le informazioni, i dati, i documenti e le segnalazioni, **anche in forma anonima**, secondo una delle seguenti modalità:

- a) Piattaforma online: l’invio attraverso la piattaforma è idoneo ad assicurare la riservatezza delle fonti e delle informazioni di cui si venga in possesso, fatti salvi gli obblighi di legge, e consente una comunicazione riservata tra segnalante e Organismo di Vigilanza/Funzione Anticorruzione. La stessa è accessibile sul sito di ICTS Italia <https://ictsitalia.com>, nella sezione dedicata al Whistleblowing.
- b) Indirizzo di posta: ICTS ITALIA S.R.L. A SOCIO UNICO Piazza della Libertà n. 10 00198 Roma – Riservato Organismo di Vigilanza/Funzione Anticorruzione.
- c) La segnalazione può essere effettuata anche in forma orale attraverso linee telefoniche (+ 39 3440649853) o sistemi di messagistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto, fissato entro un termine ragionevole.

In ogni caso, la Società assicura che la persona che effettua la comunicazione/segnalazione, qualora identificata o identificabile, non sia oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, in via diretta o indiretta per motivi connessi alla segnalazione, assicurandone, quindi, la riservatezza (salvo la ricorrenza di eventuali obblighi di legge che impongano diversamente), fermo restando che qualsiasi riscontrato abuso delle segnalazioni – intendendosi per tale l’invio con dolo o colpa grave di segnalazioni che si rivelino infondate – costituirà violazione del dovere etico di probità e correttezza e, come tale, sarà sanzionato ai sensi del Sistema Disciplinare.

Si rinvia per maggiore completezza alla procedura adottata in materia di Whistleblowing.

Sezione IV – Il Sistema Disciplinare

Art. 27 – Funzione del Sistema Disciplinare

Nei casi di violazione del Modello Organizzativo della Società, troverà applicazione il Sistema Disciplinare illustrato nella presente sezione.

Il Sistema Disciplinare si applica a tutti i Destinatari e mira a sanzionare le violazioni del Modello Organizzativo e dei relativi protocolli, incluso il Codice Etico. I Destinatari hanno in ogni caso la facoltà di esercitare tutti i diritti loro riconosciuti da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, che troverà applicazione per tutto quanto in questa sede non previsto. L'eventuale applicazione delle sanzioni non pregiudica il diritto della Società ad agire, nei confronti del responsabile della violazione, per il risarcimento dei danni patiti.

Le sanzioni nel proseguo indicate troveranno applicazione indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri anche una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto.

Avendo natura interna alla Società, il Sistema Disciplinare non sostituisce ma integra le norme di legge o di regolamento vigenti, le quali troveranno comunque applicazione per tutto quanto non previsto nei successivi paragrafi.

È in ogni caso riconosciuto all'interessato il diritto di ricevere una contestazione scritta, salvo per il caso di rimprovero verbale al dipendente, nonché di presentare proprie difese prima della eventuale comminazione della sanzione. La comminazione del provvedimento deve essere sempre motivata e comunicata per iscritto. Il procedimento sanzionatorio sarà articolato nel rispetto dei termini e condizioni previste dalla contrattazione collettiva eventualmente applicabile.

Art. 28 – Criteri di applicazione delle sanzioni

Le sanzioni specifiche sono applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze.

I fattori rilevanti ai fini della determinazione della sanzione sono:

- l'elemento soggettivo (dolo o colpa);
- la rilevanza degli obblighi violati;

- l'entità del danno derivante alla Società anche in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto;
- il livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto responsabile;
- la presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative;
- l'eventuale condivisione di responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nella violazione.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave. Ove ritenuto opportuno in ragione della particolare tenuità della condotta o comunque di altri fattori specifici, da motivare in ogni caso per iscritto, in luogo della sanzione disciplinare potrà disporsi una misura alternativa (ad es., l'obbligo di partecipare a corsi di formazione specifici, ecc.).

Art. 29 – Le violazioni sanzionabili

Ai sensi del Sistema Disciplinare sono sanzionabili le seguenti violazioni:

- a) violazione delle misure dirette a garantire il corretto svolgimento dell'attività e/o a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio rilevanti ai sensi del Decreto;
- b) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta;
- c) violazione e/o elusione del sistema di controllo, attuata mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione ovvero impedendo o tentando di impedire il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'OdV;
- d) violazione e/o elusione delle procedure aziendali;
- e) inosservanza delle prescrizioni contenute nel presente Codice;
- f) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- g) falsità nelle dichiarazioni o nei documenti con riguardo ai rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- h) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità;
- i) violazione delle misure di tutela predisposte a favore di coloro che trasmettono segnalazioni;

- j) effettuazione, con dolo o colpa grave, di segnalazioni che si rivelino infondate.

Con precipuo riguardo al settore della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono sanzionabili le seguenti condotte:

- 1) l'esecuzione occasionale e non accurata di disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- 2) i casi di imprudenza, superficialità o non curanza nell'esecuzione delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, sempre che tale comportamento non abbia il potenziale di comportare la concreta esposizione al rischio personale o di terzi;
- 3) i casi di negligenza nel lavoro affidato (ad esempio per omissione del rispetto della normativa e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro);
- 4) i casi di negligenza grave nel lavoro affidato (ad esempio per omissione del rispetto della normativa e delle disposizioni in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), in modo tale da determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, o il rischio di sanzioni e responsabilità per la Società, e sempre che non ricorrano le condizioni per l'applicazione di sanzioni più gravi;
- 5) i casi di violazione della normativa o delle disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro che abbiano determinato una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- 6) i casi di violazione della normativa o delle disposizioni in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro che abbiano determinato una lesione qualificabile come "grave" o "gravissima" ai sensi dell'art. 583 c.p. all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte di una o più persone.

Art. 30 – Misure per i dipendenti

Nei confronti dei dipendenti non dirigenti che pongano in essere le violazioni di cui all'art. 29 che precede, troveranno applicazione le seguenti sanzioni:

1. Rimprovero verbale;
2. Rimprovero scritto;
3. Multa nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile;

4. Sospensione dal servizio e dalla retribuzione nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva applicabile;
5. Licenziamento con e senza preavviso.

Qualora il dipendente sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto 5), la Società potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato, per un periodo necessario all'elevazione delle contestazioni ed al completamento del procedimento disciplinare. Ove il destinatario della violazione sia munito di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione più grave della multa comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.

Non sarà possibile comminare alcuna sanzione al dipendente senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione, salvo che per il rimprovero verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi i termini previsti dalla contrattazione collettiva applicabile, nel corso dei quali il dipendente potrà presentare la sua difesa. La difesa del dipendente può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti, fatta eccezione del licenziamento, possono essere impugnati dal dipendente, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Art. 31 – Misure per i dirigenti

Nei confronti dei dipendenti con qualifica di dirigenti che commettano una delle violazioni previste nel precedente Art. 29, troveranno applicazione le sanzioni previste dalla contrattazione collettiva applicabile.

Art. 32 – Misure per i soggetti apicali

Nel caso in cui un soggetto apicale commetta un illecito disciplinare quale, ad esempio, una violazione delle disposizioni del Modello Organizzativo e/o del Codice Etico con particolare riferimento alla formazione delle decisioni della Società, una violazione nell'esercizio del sistema di deleghe e procure e/o una violazione delle misure relative alla gestione delle risorse finanziarie, il Consiglio di Amministrazione dovrà essere prontamente informato e assumerà i più opportuni

provvedimenti, in funzione della gravità della violazione, ivi inclusi l'avocazione a sé di operazioni rientranti nelle deleghe del singolo soggetto e/o la revoca delle deleghe stesse.

Nel caso in cui il soggetto apicale rivesta la qualifica di dirigente, nel caso di violazione posta in essere in qualità di soggetto apicale, a questo verranno applicate le sanzioni quivi indicate, fatta salva in ogni caso l'applicabilità delle diverse azioni disciplinari esercitabili in base al rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la Società e nel rispetto delle procedure di legge, in quanto applicabili. Nella ipotesi in cui la violazione delle prescrizioni del Modello Organizzativo venga posta in essere dal soggetto apicale nell'ambito delle mansioni dirigenziali svolte, l'eventuale applicazione della sanzione espulsiva comporterà la revoca delle deleghe e la cessazione della carica.

Art. 33 – Misure per i membri degli organi di controllo

In caso di illecito disciplinare commesso da un membro degli organi di controllo, incluso l'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione dovrà essere prontamente informato e lo stesso provvederà a richiamare per iscritto tale membro o a revocarlo a seconda della gravità dell'illecito commesso.

Art. 34 – Misure per i Terzi Destinatari

La commissione di una delle violazioni previste dal precedente Art. 29 da parte dei Terzi Destinatari potranno essere sanzionate con una delle seguenti sanzioni:

- 1) diffida al puntuale rispetto del Modello Organizzativo;
- 2) applicazione di una penale convenzionale fino al 30% del corrispettivo contrattualmente convenuto in favore del Terzo Destinatario o da quest'ultimo maturato su base annua;
- 3) risoluzione del rapporto contrattuale, fatto sempre salvo il risarcimento dei danni patiti dalla Società.

La Società si adopera affinché le suddette sanzioni siano contemplate, in tutto o in parte, negli accordi negoziali intercorrenti con i Terzi Destinatari.

Paolo Franceschini

