



CODICE ETICO

gennaio 2025

Articolo 1

Adozione del Codice

Il presente Codice, adottato con atto del Consiglio di Amministrazione del 03 gennaio 2025, è uno strumento di supporto alle strategie aziendali e può subire modifiche ed integrazioni in funzione delle esigenze aziendali. Tale principio trova fondamento nella tutela del rispetto degli obiettivi e dei valori assunti dalla società e i comportamenti da tenere secondo quanto stabilito nel presente Codice. Il Codice Etico si conforma ai principi indicati nelle “Linee Guida di Confindustria”.

Articolo 2

Destinatari

Il presente codice deve essere rispettato tassativamente da tutti gli Amministratori, dai soggetti che partecipano alla compagine sociale, persone fisiche e giuridiche, dal Collegio Sindacale o Sindaco Unico, dall'Organismo di Vigilanza, dai dirigenti, funzionari, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori, agenti e partner commerciali, senza esclusione alcuna.

Tutti i destinatari sono tenuti ad osservare, e per quanto di loro competenza, a far osservare, il Codice Etico e di Condotta. La violazione dei principi e delle norme di comportamento di cui al presente Codice pregiudica il rapporto di fiducia con la società che potrà valutare di promuovere le opportune azioni disciplinari o risolutive dei contratti in essere, nonché, potrà essere avviata una eventuale azione risarcitoria. Tale principio prescinde e può essere correlato ad ogni azione promossa dalla società in sede penale e/o civile, nonché, a tutte le azioni disciplinate dalla normativa vigente, incluse quelle relative alla CCNLL per i dipendenti.

Articolo 5

Comunicazione e diffusione

Il Codice Etico ed i suoi aggiornamenti sono portati a conoscenza di tutti i Destinatari (interni ed esterni) mediante adeguata attività di comunicazione e diffusione, affinché vengano conosciuti ed applicati i valori ed i principi in esso contenuti, evitando, che l'iniziativa individuale possa generare comportamenti non coerenti con il profilo reputazionale che l'Ente persegue.

Il Codice Etico viene pubblicato mediante l'utilizzo di strumenti informatici per essere visionato liberamente da tutti i Destinatari del Codice o da ogni altro soggetto interessato, è reso disponibile per la consultazione in forma cartacea in appositi spazi all'interno della società. Una copia cartacea del Codice viene consegnata a ciascun membro dell'organizzazione aziendale, consigliere, dipendente o collaboratore all'atto dell'avvio del rapporto.

Per favorire la sua piena applicazione, il Codice Etico è oggetto di specifiche azioni divulgative interne ed esterne, anche a mezzo stampa e posta o nei modi ritenuti di volta in volta più idonei ad ottenere la massima diffusione.

Articolo 6

Formazione

Il responsabile del personale provvederà ad inserire, all'interno del piano annuale di formazione, iniziative volte a promuovere la conoscenza dei valori e delle norme comportamentali richiamati nel presente Codice Etico. Per i soggetti assunti o collaboratori dell'Ente è previsto un programma formativo sui contenuti del Codice Etico nell'ambito dei corsi di inserimento aziendale. Inoltre, il Codice Etico recepisce integralmente gli obblighi di formazione previsti dalla legge per ogni categoria di dipendenti e collaboratori.

contrasto con gli obiettivi e la *mission* della società. Quindi, nell'ambito dello svolgimento delle funzioni attribuite ad ogni singolo Destinatario è vietato ogni comportamento che possa portare un vantaggio e/o profitto derivante dallo svolgimento della propria attività istituzionale ed in ragione dell'incarico ricoperto. Il rispetto dei valori di integrità, onestà, correttezza e lealtà comporta tra l'altro che l'Ente sia impegnato:

- ✓ a promuovere la trasparenza interna nel rispetto della veridicità, accuratezza e completezza delle informazioni di tutte le operazioni e transazioni che devono essere correttamente autorizzate, registrate, verificabili, legittime, congrue e coerenti. In particolare, deve essere tracciato e vi deve essere la possibilità di verificare il processo decisionale che ha permesso di portare a termine l'operazione stessa;
- ✓ a rispettare ogni principio di trasparenza esterna degli atti ed in particolare in relazione ai rapporti con la Pubblica Amministrazione nelle more della normativa vigente (D.lgs. 33/2013 non si applica al settore privato ma nel rapporto privato-PA deve essere tenuto in considerazione);
- ✓ a promuovere e a richiedere il rispetto della normativa vigente, delle procedure aziendali e delle linee guida da parte degli organi aziendali, del personale, collaboratori, clienti, fornitori e qualsiasi altro soggetto terzo con cui abbia un rapporto giuridico;
- ✓ al rispetto rigoroso della vigente normativa antiriciclaggio (D.lgs. 231/2007), impegnandosi comunque a rifiutare di porre in essere qualsivoglia operazione sospetta sotto il profilo della correttezza, della trasparenza e che non rispetti i principi della normativa di settore;
- ✓ a promuovere a tutti i livelli pratiche volte all'impedimento di fenomeni corruttivi (Legge 190/2012 e Legge 3/2019);
- ✓ ad assicurare e promuovere al proprio interno l'osservanza di tutte le regole organizzative e le normative interne del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, elaborato ai fini della prevenzione della commissione di reati ex D.lgs. 231/2001;
- ✓ a registrare ciascuna operazione contabile e transazione solo qualora supportata da idonea documentazione, al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che ne attestino le caratteristiche e le motivazioni ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa; di conseguenza dipendenti e/o collaboratori, debbono effettuare qualsiasi

salvi gli obblighi di legge, darne immediata notizia ai propri superiori ed all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, il rispetto dei valori di equità e obiettività comportano che la società si impegni:

- ✓ ad evitare ogni forma di discriminazione, in particolare quella basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità fisiche, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose;
- ✓ a non tollerare molestie sessuali e vessazioni fisiche o psicologiche, in qualsiasi forma ed ambito esse si manifestino;
- ✓ ad ascoltare le richieste di colleghi, clienti e fornitori senza alcun pregiudizio o comportamento volto esclusivamente alla difesa della propria posizione ed operato;
- ✓ a promuovere la libertà di dissentire, superando condizionamenti di ordine gerarchico e burocratico;
- ✓ a mostrare sensibilità e rispetto nei confronti degli altri, astenendosi da qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo.

Articolo 10

Trasparenza e riservatezza

Gli obblighi di trasparenza e riservatezza sono rispettati dagli amministratori, dagli organi aziendali, dal Sindaco Unico e dai dirigenti, funzionari, dipendenti, consulenti e collaboratori che sono tenuti a mantenere, in particolare, la riservatezza sulle informazioni di carattere confidenziale di cui comunque dispongano in ragione della propria funzione.

Essi non possono rivelare a terzi o fare uso delle informazioni riservate di cui siano venuti a conoscenza in ragione del proprio incarico istituzionale.

Il rispetto del principio di trasparenza e riservatezza comporta che l'Ente sia impegnato:

- ✓ a diffondere informazioni veritiere, complete, trasparenti e comprensibili, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con la società stessa o che vedono la stessa coinvolta;

- ✓ occultare documenti o con altri idonei artifici, impedire o comunque ostacolare lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, agli amministratori e/o ad altri organi sociali;
- ✓ ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- ✓ in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori, effettuare riduzioni del capitale sociale, cagionando danno ai creditori;
- ✓ neanche in parte, formare od aumentare fittiziamente il capitale della società, ripartendo i beni sociali tra i soci prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie a soddisfarli, così da cagionare danno ai creditori;
- ✓ con atti simulati o fraudolenti, determinare la maggioranza in assemblea, allo scopo di procurare a sé o ad altri un ingiusto profitto.

I Destinatari che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti all'Organismo di Vigilanza.

Articolo 11

Responsabilità

La società si impegna al perfezionamento costante delle proprie attività. In ogni attività lavorativa, nel rispetto degli standard qualitativi più avanzati, deve essere perseguita l'economicità della gestione e dell'impiego delle risorse aziendali. L'Ente, inoltre, si impegna, a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali, nonché, a gestire il proprio patrimonio e i propri capitali adottando tutte le cautele necessarie a garantire il pieno rispetto della normativa vigente.

Il rispetto del valore della responsabilità comporta che le attività dell'Ente siano svolte:

- ✓ ispirandosi ai principi di sana e prudente gestione, allo scopo di essere una società solida, affidabile, trasparente, aperta alle innovazioni, interprete dei bisogni sempre nuovi dei clienti, attenta alle esigenze

singoli soggetti o gruppi di soggetti, l'ingiustificata interferenza con il lavoro altrui o la creazione di ostacoli ed impedimenti alle prospettive professionali altrui.

In particolare, al momento dell'assunzione, la valutazione dei candidati è effettuata sulla base della loro competenza in relazione ai profili richiesti dall'Ente verificando, inoltre, le caratteristiche di tipo professionale ed attitudinale che possono essere utilmente sviluppate all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il personale è assunto unicamente in base a regolari contratti di lavoro o di collaborazione, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Il candidato deve essere reso edotto di tutte le caratteristiche attinenti il rapporto di lavoro. Alla costituzione dello svolgimento del rapporto di lavoro, il personale riceve chiare e specifiche informazioni sugli aspetti normativi e retributivi. Inoltre, per tutta la durata del rapporto di lavoro, il dipendente o collaboratore riceve indicazioni che gli consentano di comprendere la natura del proprio incarico e che gli permettano di svolgerlo adeguatamente, nel rispetto della propria qualifica.

La comunicazione a tutti i dipendenti pone come base di partenza per la sua azione i valori dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza e della collaborazione. È impegno dell'Ente curare la formazione di tutto il personale dipendente e di favorirne la partecipazione a corsi di aggiornamento e a programmi formativi, affinché le capacità e le legittime aspirazioni dei singoli trovino realizzazione in concomitanza con il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Ne consegue che:

- ✓ l'Ente, per il tramite delle funzioni competenti, seleziona, assume, amministra e gestisce il personale in base a criteri di merito e di competenza, senza alcuna discriminazione politica, sindacale, religiosa, razziale, di lingua e di sesso, nel rispetto di tutte le leggi, dei contratti di lavoro, dei regolamenti e delle direttive in vigore;
- ✓ il sistema valutativo del personale è gestito in modo trasparente e oggettivo. Esso deve tener in opportuna considerazione l'osservanza da parte del personale delle norme del presente Codice, che costituisce presupposto per l'applicazione dei sistemi incentivanti e di progressione di carriera previsti

- mandatari o rappresentanti, purché non eccedenti un valore massimo di cortesia, quantificabile secondo l'ordinaria consuetudine e tipologia di relazione commerciale;
- ✓ eventuali richieste o offerte di denaro, di doni, di favori di qualunque tipo, ricevute dal Personale, che eccedano quanto stabilito nel punto precedente, devono essere tempestivamente portate a conoscenza del proprio superiore gerarchico, il quale informerà l'Organismo di Vigilanza, ovvero comunicate direttamente all'Organismo di Vigilanza stesso;
 - ✓ le informazioni acquisite nello svolgimento delle attività assegnate devono rimanere strettamente riservate e opportunamente protette e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate a terzi;
 - ✓ i responsabili delle varie strutture si impegnano a creare un luogo di lavoro adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, nonché, un ambiente libero da pregiudizi e da ogni forma di intimidazione, in cui ogni individuo sia considerato come membro di un "team", nel rispetto dei suoi principi morali, evitando che subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi;
 - ✓ ogni dipendente deve collaborare a creare un clima in cui tutti i colleghi si sentano bene accettati ed incoraggiati al raggiungimento dei propri obiettivi professionali;
 - ✓ ogni dipendente e collaboratore delle strutture operative, di direzione o della rete commerciale, ha il dovere di dare all'impresa nell'esplicazione della propria attività di lavoro una collaborazione attiva ed intensa al fine di raggiungere la soddisfazione della clientela;
 - ✓ ogni dipendente cura le proprie competenze e professionalità, arricchendole con l'esperienza e la collaborazione dei colleghi;
 - ✓ assume un atteggiamento costruttivo e propositivo, stimolando la crescita professionale dei propri collaboratori, con particolare attenzione a quelli più giovani;
 - ✓ le decisioni assunte devono essere basate su principi di sana e prudente gestione, attraverso la valutazione oculata dei rischi potenziali, nella consapevolezza che le proprie scelte contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati sociali;
 - ✓ ogni soggetto è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, utilizzando con scrupolo e responsabilità le risorse allo stesso affidate, evitandone utilizzi impropri che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Ente.

generare pressioni dirette o indirette nei confronti di esponenti politici e non ammette l'erogazione di contributi diretti o indiretti, in denaro, in natura, o in altra forma a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né ai loro rappresentanti.

Articolo 16

I principi di condotta degli organi sociali

Gli Organi sociali, nella consapevolezza della propria responsabilità, oltre che al rispetto della legge, della normativa interna vigente e dello statuto, sono tenuti all'osservanza delle prescrizioni e principi del presente Codice Etico. In particolare, ai loro componenti è richiesto:

- ✓ di tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza, e correttezza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro soggetto nazionale ed internazionale;
- ✓ di garantire una partecipazione assidua ed informata alle assemblee ed alle attività degli Organi sociali e aziendali;
- ✓ di valutare e comunicare le situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni all'esterno e all'interno dell'Ente e di terze società con le quali si intrattengono rapporti di lavoro, astenendosi da porre in essere atti che possano recare danni alla compagine sociale, nonché, a tutti gli stakeholder;
- ✓ di fare un uso riservato delle informazioni di cui siano a conoscenza per ragioni d'ufficio, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, sia diretti che indiretti.

Articolo 17

Principi di condotta nelle relazioni con società terze e con i clienti

La società manifesta una costante sensibilità e tensione alla qualità della relazione con la clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nella società. Le società con le quali si intrattengono rapporti istituzionali di collaborazione ed i clienti, infatti, costituiscono parte integrante del patrimonio

Inoltre, nell'avviare collaborazioni con nuovi soggetti giuridici terzi e relazioni con nuovi clienti e nella gestione di quelle già in essere, è necessario, tenuto conto delle informazioni disponibili, evitare di:

- ✓ intrattenere relazioni con soggetti dei quali sia conosciuta, o solamente sospettata, l'implicazione in attività illecite, in particolare connesse al traffico di armi e di sostanze stupefacenti, al riciclaggio (ed al terrorismo, e, comunque, con persone prive dei necessari requisiti di serietà ed affidabilità commerciale;
- ✓ finanziare attività illecite volte alla produzione o commercializzazione di prodotti altamente inquinanti o pericolosi per l'ambiente e la salute;
- ✓ intrattenere rapporti finanziari con quelle attività economiche che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona (ad esempio sfruttando l'impiego di lavoro minorile).

Articolo 18

I rapporti con società terze e con i fornitori

I principi applicati alle relazioni intrattenute con i clienti devono caratterizzare i rapporti dell'Ente con società terze e fornitori, con i quali essa è impegnata a sviluppare rapporti di correttezza e di trasparenza. In particolare, l'iscrizione all'albo dei fornitori ed i criteri di selezione degli stessi per l'assegnazione delle commesse sono subordinati ad obiettive e trasparenti valutazioni della loro professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio, privilegiando, a parità di condizioni, le imprese situate sul territorio locale o ai raggruppamenti di imprese ai quali aderisce la società.

I fornitori di servizi vengono selezionati valutando altresì la loro capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del servizio offerto impone. L'adesione ai principi sopraindicati è garantita dall'adozione e rispetto di procedure interne in tema di acquisti e selezione dei fornitori.

I fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel presente Codice. Per quanto attiene ai rapporti con raggruppamenti di impresa e/o consorzi, è opportuno che ogni rapporto che intercorre tra le richiamate società sia regolato

Nello svolgimento sia delle comunicazioni e segnalazioni di tipo periodico, quanto dei rapporti di carattere specifico, la società garantisce la completezza e l'integrità delle notizie fornite e l'oggettività delle valutazioni, ricercando la tempestività degli adempimenti ad essa richiesti.

È fatto divieto ai Destinatari del Codice di ricevere, promettere od offrire a Pubblici Ufficiali ovvero Incaricati di Pubblico Servizio, o a dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione pagamenti, doni, benefici o altre utilità per promuovere o favorire gli interessi della società in sede di assunzione di impegni e/o di gestione dei rapporti di qualsivoglia natura con la Pubblica Amministrazione (ad esempio, in caso di stipulazione ed erogazione di contratti, aggiudicazione e gestione delle autorizzazioni, attività ispettive, di controllo o nell'ambito di procedure giudiziarie, ecc.).

In particolare, è vietato:

- ✓ offrire ai soggetti sopra citati, anche in occasioni di festività, omaggi fatta eccezione per regalie di valore simbolico direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale e, comunque, tali da non poter ingenerare, nell'altra parte ovvero in un terzo estraneo ed imparziale, l'impressione che esse siano finalizzate ad acquisire dall'Ente o concedere allo stesso indebiti vantaggi, ovvero tali da ingenerare comunque l'impressione di illegalità o immoralità;
- ✓ esaminare o proporre strumentalmente opportunità di impiego di dipendenti della Pubblica Amministrazione (o parenti ed affini) e/o opportunità commerciali di qualsiasi altro genere che potrebbero indebitamente avvantaggiarli, al di fuori dell'ordinario trattamento riservato alla clientela;
- ✓ effettuare spese di rappresentanza ingiustificate, o non previste contrattualmente, e con finalità diverse dalla mera promozione dell'immagine aziendale;
- ✓ fornire o promettere di fornire, sollecitare od ottenere informazioni e/o documenti riservati o comunque tali da poter compromettere l'integrità o la reputazione di una o entrambe le parti;
- ✓ favorire, nei processi d'acquisto, fornitori e sub-fornitori solo perché indicati dai dipendenti stessi della Pubblica Amministrazione come condizione per lo svolgimento successivo delle attività;
- ✓ esibire scientemente documenti falsi o contenenti dati falsi o alterati, sottrarre o omettere documenti, omettere informazioni dovute, al fine di orientare indebitamente a favore dell'Ente o della propria clientela le decisioni della Pubblica Amministrazione;

L'Organismo di Vigilanza, nominato a norma degli artt. 6 e 7 del D.lgs. 231/2001, controlla, per quanto di sua competenza, l'osservanza del presente Codice Etico. In particolare, i compiti dell'OdV, fermo restando quanto previsto nel "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza", sono i seguenti:

- ✓ controllare il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001;
- ✓ promuovere e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte;
- ✓ promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione e diffusione del Codice Etico presso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative prescrizioni e principi;
- ✓ suggerire un piano di formazione etica;
- ✓ formulare le proprie osservazioni in merito alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza, segnalando agli organi aziendali competenti le eventuali infrazioni riscontrate.

Articolo 23

Segnalazioni

I Destinatari del presente codice hanno l'obbligo di segnalare eventuali istruzioni ricevute contrastanti con la normativa vigente, con i contratti di lavoro, con le disposizioni interne o con il presente Codice Etico.

Il mancato rispetto dell'obbligo di segnalazione è espressamente sanzionato. Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico, dovrà prontamente essere segnalata dai Destinatari, per iscritto, preferibilmente in forma non anonima, all'OdV ovvero al Responsabile dell'Ufficio/Servizio che, a sua volta, informerà l'OdV. In particolare, amministratori, organi aziendali, dipendenti e collaboratori dell'Ente hanno il dovere di segnalare qualsiasi situazione o comportamento di cui siano a conoscenza che possa, in qualche modo, integrare una fattispecie delittuosa.

- ✓ soggetti Terzi;
- ✓ soci.

Le violazioni commesse da parte dei dipendenti sono sanzionate, a seconda della gravità, con i provvedimenti disciplinari previsti dall'apparato sanzionatorio di cui al CCNL applicato dalla società al predetto lavoratore, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori ed eventuali norme speciali riferibili alla specifica categoria.

In particolare possono essere irrogati i seguenti provvedimenti:

- ✓ provvedimenti sanzionatori:
 - rimprovero verbale;
 - rimprovero scritto;
 - sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo prefissato;
 - licenziamento per notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (giustificato motivo);
 - licenziamento per una mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa);
- ✓ provvedimenti cautelari:
 - allontanamento dal servizio per motivi cautelari con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale anche per reato produttivo di responsabilità ex D.lgs. 231/2001;
 - quando sia richiesto dalla natura della mancanza o dalla necessità di accertamenti in conseguenza della medesima, l'impresa, in attesa di deliberare il definitivo provvedimento disciplinare, può disporre l'allontanamento temporaneo del lavoratore/lavoratrice dal servizio per il tempo strettamente necessario.

Le violazioni commesse da parte dei Dirigenti, a seconda della loro gravità, possono comportare non solo sanzioni espulsive, ma anche, in base alle interpretazioni giurisprudenziali in materia, sanzioni conservative mutate da quelle applicabili agli altri dipendenti. In particolare, possono

In relazione ai Sindaci, ricorrendo i presupposti di giusta causa, si prevede la revoca ex art. 2400 c.c..

Per quanto riguarda le violazioni compiute nell'ambito dei propri doveri da parte dell'Organismo di Vigilanza, l'Amministratore Unico assume gli opportuni provvedimenti secondo quanto disciplinato nel Regolamento dell'Organismo stesso. In presenza di infrazioni disciplinari da parte dell'Organismo di Vigilanza, saranno applicate le disposizioni del regolamento del Modello Organizzativo. La commissione di infrazioni disciplinari da parte dei Soggetti Terzi può determinare, secondo la gravità dei fatti ed in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale:

- la diffida al puntuale rispetto delle previsioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico;
- l'applicazione di una penale, convenzionalmente prevista in una percentuale non superiore al 10% del corrispettivo pattuito;
- la risoluzione del relativo contratto, ferma restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatesi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.lgs. 231/2001, qualora la violazione determini un danno patrimoniale alla società o esponga la stessa ad una situazione oggettiva di pericolo del danno medesimo.

Nei confronti dei Soci, secondo le modalità di cui all'attuale testo statutario, si prevede l'esclusione dalla società.