

INDICE

1.	PREMESSA.....	2
2.	CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI	2
3.	PRINCIPI GENERALI.....	2
3.1	Conformità a normative esterne ed interne.....	2
3.2	Etica e correttezza.....	3
3.3	Integrità ed imparzialità.....	3
4.	IL PERSONALE DI AGS	3
4.2	Politiche di Selezione	3
4.2	Gestione del Personale e Ambiente di Lavoro	4
4.3	Rapporto di Lavoro e le Responsabilità sul Posto di Lavoro	5
4.4	Protezione del Patrimonio della Società.....	6
4.4.1	Corretto utilizzo dei sistemi informatici ed Internet.....	6
5.	ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO	7
6.	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI.....	8
6.1	Annotazione delle operazioni e diffusione delle informazioni.....	8
6.2	Informazione e dati di natura contabile, economica e finanziaria	8
6.3	Contenuti delle comunicazioni esterne.....	9
6.4	Riservatezza.....	9
6.5	Tutela della Privacy.....	10
7.	I RAPPORTI CON L'ESTERNO E LE RESPONSABILITÀ SUL MERCATO	10
7.1	Rapporti con le Istituzioni pubbliche.....	10
7.2	Rapporti con utenti e fornitori.	11
7.3	Prevenzione del riciclaggio di denaro	11
8.	CONFLITTO DI INTERESSI.....	12
9.	OMAGGI, SPESE DI OSPITALITÀ E DI RAPPRESENTANZA.....	12
10.	ULTERIORI NORME COMPORTAMENTALI E PROCEDURE RICHIAMATE.....	12
11.	OSSERVANZA DEL CODICE	12
11.1	Obbligatorietà, natura precettiva e sistema sanzionatorio	12
11.1.1	Destinatari: Personale Dipendente ed Organi Sociali.....	12
11.1.2	Destinatari: Terze Parti.....	13
12.	COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO	14

<i>Revisione 2</i>		
Responsabile Redazione	RPCT	Data
Formalizzazione / Approvazione	CDA	Data

	Codice Etico e di Comportamento	Pag. 2 di 14
		Descrizione Organigramma ai fini L.190/2012

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito anche il “**Codice**”) ha lo scopo di definire con chiarezza l’insieme dei valori e principi cui la Società Aeroporto di Genova (“**AGS**”) si ispira nel perseguimento dei propri obiettivi, che devono essere osservati da tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con la Società e la cui osservanza è imprescindibile per preservarne l’affidabilità, la reputazione e l’immagine. E’ nella responsabilità di ciascun dipendente consultare il proprio superiore per qualsiasi chiarimento relativo all’interpretazione o all’applicazione delle regole di comportamento contenute nel presente documento, o in altre direttive emesse dalle competenti funzioni di AGS. Le regole contenute nel presente Codice integrano il comportamento che i dipendenti devono osservare anche in conformità alle regole di ordinaria diligenza, ai sensi degli articoli del codice civile in materia di rapporti di lavoro (art. 2104 e 2105 c.c.) ed alle procedure aziendali in vigore. La Società ha, pertanto, promosso l’adozione del presente Codice che, implementando le direttive aziendali in materia, ha la funzione di produrre la “*carta aziendale dei valori*” dei quali AGS si fregia e di compendiare i canoni di comportamento strumentali alla loro attuazione. Il Codice rappresenta una guida ed un supporto per ogni dipendente, nonché per ogni altro destinatario dello stesso, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace l’attività aziendale; costituisce, inoltre, un complemento del Sistema di Controllo interno, che la Società si impegna ad applicare continuamente ed efficacemente.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE E DESTINATARI

Il Codice si riferisce a varie tipologie di comportamento sia nello svolgimento dell’attività lavorativa (“**Personale**”), sia nella gestione della *governance* societaria (“**Organi amministrativi e di controllo**”) sia nella conduzione del *business* (“**Rapporti con l’esterno e Responsabilità sul mercato**”).

La *performance* lavorativa implica il conseguimento di risultati mediante un comportamento che deve essere etico e responsabile in tutte le iniziative intraprese in ambito lavorativo, sia nei confronti dei colleghi, che nei confronti delle persone esterne al Sistema Aeroportuale (tutti gli altri stakeholders), che delle attività svolte sul mercato.

Destinatari. Sono considerati “**Destinatari**” tutti i soggetti tenuti all’osservanza del Codice etico e del Modello di Organizzazione 231 (“**MOG_231**”) e delle Misure Integrative di Prevenzione della Corruzione e per la Integrità e la Trasparenza (“**MOG_190**”), e precisamente:

- i componenti dell’Assemblea dei soci, dell’Organo Amministrativo, i Sindaci, il Revisore e l’Organismo di Vigilanza;
- il Direttore Generale, i Dirigenti e tutti gli altri Dipendenti (ivi compresi tirocinanti, stagisti, distacchi);
- i collaboratori, i consulenti e gli altri soggetti operanti quali rappresentanti o mandatarî, a vario titolo, della Società, i quali sono tenuti all’osservanza dei principi del Codice, del MOG_231;
- con riferimento ai principi espressi nel Codice e nei documenti sopra richiamati, i partners, quali i fornitori e gli altri soggetti con i quali la Società intrattiene rapporti economico-finanziari.

3. PRINCIPI GENERALI

Di seguito sono evidenziati i valori di riferimento che, insieme a quelli riportati nel MOG_231 e nel MOG_190, devono sempre guidare i Destinatari, senza distinzioni ed eccezioni, nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità. Tale impegno richiede che anche i soggetti con cui la Società ha rapporti a qualunque titolo, agiscano nei suoi confronti con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

3.1 Conformità a normative esterne ed interne

La Società opera nell’assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, nell’ambito del suo oggetto sociale ed in conformità ai principi fissati nel presente Codice, alle procedure interne ed agli altri documenti che ne regolamentano l’operatività. I Destinatari sono pertanto tenuti, nell’ambito delle rispettive competenze, a:

	Codice Etico e di Comportamento	Pag. 3 di 14
		Descrizione Organigramma ai fini L.190/2012

- conoscere ed osservare le leggi e le regole interne vigenti;
- astenersi dal porre in essere comportamenti contrari o comunque in contrasto con la normativa vigente;
- in caso di dubbi su quanto indicato in normative interne/esterne, chiedere chiarimenti al proprio Responsabile e/o all'OdV e/o a RPCT.

3.2 Etica e correttezza

L'integrità morale è un dovere costante dei Destinatari e il perseguimento dell'interesse della Società non può mai giustificare una condotta contraria ai principi di correttezza ed onestà.

La Società:

- verifica in via preventiva le informazioni disponibili sui candidati a posizioni lavorative e sui terzi, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare rapporti con detti soggetti;
- si rifiuta di intraprendere rapporti con soggetti di non provata integrità morale.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono, senza eccezione, proibiti. A tal proposito la Società non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti sia di soggetti pubblici che privati. Pertanto non è mai consentito corrispondere, né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, per influenzare o compensare indebitamente un atto del loro ufficio.

In tale contesto gli Amministratori, i referenti di Settore/Area devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutte le risorse umane di AGS, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi ispiratori del presente Codice e alle procedure interne, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario.

3.3 Integrità ed imparzialità.

La Società:

- si ispira alla tutela ed alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra come strumento di offesa alla libertà degli altri popoli e come mezzo di risoluzione delle controversie internazionali e sulla tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione quali il diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo ed alla salvaguardia dell'ambiente;
- garantisce l'integrità fisica e morale dei Destinatari, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali, della buona educazione, ed ambienti di lavoro sicuri e salubri;
- vigila affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking;
- non tollera richieste o minacce volte ad indurre le persone ad agire contro la legge ed il Codice, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno;
- evita ogni discriminazione in base all'età, al genere, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose dei suoi interlocutori;
- si adopera per il superamento di ogni sorta di discriminazione, corruzione, sfruttamento del lavoro minorile o forzato e, più in generale, per la promozione della dignità, salute, libertà ed uguaglianza dei lavoratori.

4. IL PERSONALE DI AGS

4.2 Politiche di Selezione

La Società attribuisce la massima importanza a quanti prestano la loro attività lavorativa in ambito aziendale. Attraverso le proprie risorse umane, infatti, la Società è in grado di sviluppare e garantire l'erogazione dei servizi e di creare valore.

Nell'ambito della selezione opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

Le informazioni richieste in fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e/o psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato e nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

La Società adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e di assunzione, in particolare evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela / affinità con il candidato.

Coloro che sono coinvolti nel processo di valutazione e selezione, sono tenuti al rispetto delle seguenti regole di comportamento:

- imparzialità nel trattamento dei candidati che partecipano all'iter di selezione;
- riservatezza sulle informazioni acquisite durante la selezione;
- indipendenza nello svolgimento delle proprie mansioni e astensione dal coinvolgimento in operazioni che possano generare un conflitto di interessi;
- divieto di dar seguito a qualsiasi pressione indebita proveniente da soggetti interni o esterni, per favorire indebitamente un candidato.

Il Personale è assunto esclusivamente con regolare contratto di lavoro, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi ed alle normative vigenti. In particolare, la Società non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche ad opera di terzi con cui è in relazione – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e di immigrati.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni risorsa riceve accurate informazioni relative a:

- caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro e da eventuali contratti integrativi;
- norme e procedure da adottare.

4.2 Gestione del Personale e Ambiente di Lavoro

La Società si propone di creare un ambiente di lavoro ove non vi siano pericoli per la sicurezza e la salute. Tutti i dipendenti e gli altri destinatari devono attivamente collaborare per la realizzazione di tale obiettivo, prendendosi cura della propria sicurezza e salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, utilizzando correttamente i macchinari, le apparecchiature, i mezzi di trasporto e in genere gli strumenti di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza.

Allo scopo di fornire un ambiente di lavoro sicuro, la Società promuove incontri e programmi incentrati sui temi della sicurezza, della prevenzione e della salute sui luoghi di lavoro. La Società si propone inoltre di creare un ambiente di lavoro decoroso, ispirato alla tutela della libertà, della dignità e dell'inviolabilità della persona, nonché a principi di correttezza nei rapporti interpersonali, che consenta a tutti i dipendenti di svolgere al meglio l'attività lavorativa.

In considerazione di quanto sopra, è sancito il divieto di:

- attuare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o collaboratori al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro;
- porre in essere qualsiasi genere di molestia ai danni di colleghi, ovvero qualsiasi condotta offensiva della libertà e dignità della persona, arrecante imbarazzo o intimidatoria nei confronti di un qualsiasi dipendente riconducibile alla sua razza, religione, nazionalità, età, sesso, inclinazioni sessuali, limitazioni d'ordine fisico o mentale; proposte a sfondo sessuale o contatti fisici indesiderati, gesti e affermazioni con connotazioni sessuali e ostentazione;

- attuare azioni ritorsive contro qualsiasi dipendente che si opponga a, protesti contro o denunci in buona fede un caso di discriminazione o molestia o offesa alla persona.

La Società ritiene inoltre che la realizzazione di un ambiente di lavoro rispondente a questi principi richieda il coinvolgimento attivo di ciascun dipendente. In particolare, nei rapporti con i colleghi, ogni dipendente deve comportarsi in base a principi di civile convivenza e in spirito di piena collaborazione.

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, la Società si impegna a:

- creare e mantenere le condizioni necessarie affinché le capacità e le conoscenze di ciascuno possano evolversi in maniera da risultare adeguate a ricoprire nel tempo la propria posizione, prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale ed all'acquisizione di competenze adeguate al ruolo;
- sviluppare le capacità e le competenze dei Dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, compatibilmente alle attitudini espresse;
- promuovere iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze volte a definire indirizzi ed orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.

La Società:

- nel rispetto delle disposizioni vigenti, tra cui, in particolare, del D.Lgs. 81/2008 e di ogni altra disposizione normativa in materia, si impegna a tutelare la salute dei lavoratori, approntando tutte le misure necessarie e opportune, in vista della garanzia della assoluta conformità dei luoghi di lavoro ai più elevati standard in materia di sicurezza e igiene;
- diffonde e consolida la cultura della sicurezza a tutela della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le Persone.

Con particolare riferimento alle decisioni, di ogni tipo e a ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si ispira ai seguenti principi:

- evitare i rischi, ponendo particolare attenzione nel valutare quelli che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- programmare la prevenzione, mirando a 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.

4.3 Rapporto di Lavoro e Responsabilità sul Posto di Lavoro

La Società si attende dai propri dipendenti, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, comportamenti eticamente ineccepibili, oltre che legalmente e professionalmente corretti, atti a rinsaldare la fiducia reciproca.

Si richiede, pertanto, ai dipendenti di:

- operare con onestà ed integrità nei rapporti intercorrenti con la Società, con le società del Sistema Aeroportuale, con gli azionisti, con gli utenti, i clienti, i fornitori e, in genere, con i terzi, siano essi Pubbliche Amministrazioni o soggetti privati;
- osservare le disposizioni legali proprie di ciascuno degli ordinamenti in cui opera la Società;
- evitare conflitti di interesse con la Società di appartenenza e, comunque, comportamenti determinanti pubblicità negativa per la stessa;
- osservare compiutamente le disposizioni e le politiche del Codice riguardanti la loro specifica mansione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice ed astenersi da ogni condotta che possa ledere la Società o comprometterne l'integrità, l'imparzialità o l'immagine;

- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing circa il funzionamento del Codice.

L'obbligo di fedeltà comporta per ogni dipendente il divieto di:

- assumere occupazioni con rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze di terzi e/o incarichi cd. extra-istituzionali senza la preventiva autorizzazione di AGS;
- svolgere attività comunque contrarie agli interessi dell'impresa o incompatibili con i doveri dell'ufficio, all'assolvimento dei quali ultimi il lavoratore deve destinare le proprie energie lavorative nei termini e con le modalità dedotte nel contratto di lavoro;
- svolgere durante l'orario di lavoro attività personali e comunque diverse e non inerenti alle proprie mansioni e responsabilità;
- sfruttare il nome e la reputazione della Società a scopi privati ed analogamente sfruttare la posizione ricoperta all'interno della stessa Società e le informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- adottare atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della Società;
- utilizzare beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- consumare inutilmente o impiegare in modo non razionale i mezzi e le risorse;
- diffondere a terzi o utilizzare a fini privati o comunque in modo improprio le informazioni e le notizie riguardanti la Società.

4.4 Protezione del Patrimonio della Società

Il patrimonio della Società è costituito da beni fisici e da beni immateriali, rappresentati, questi ultimi, dal frutto del lavoro dell'insieme dei dipendenti, da informazioni strutturali e commerciali di importanza strategica e da una rilevante quantità di dati riservati, affidati ai dipendenti per lo svolgimento del loro lavoro.

La protezione di tutti questi beni è essenziale per la vita e per lo sviluppo della Società. La perdita, la sottrazione o l'uso improprio di tali beni potrebbe, infatti, creare grave pregiudizio agli interessi aziendali.

Ogni dipendente ha, pertanto, la responsabilità della conservazione e della protezione dei beni e degli strumenti che gli sono personalmente affidati per il lavoro: potrà essere richiesto il rimborso di beni andati persi e/o distrutti nel caso in cui tale perdita sia imputabile a negligenza del dipendente. Qualsiasi evento di questo tipo deve essere tempestivamente segnalato al proprio superiore gerarchico o alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione della Società. Anche a tal fine egli deve osservare il massimo rispetto alle procedure operative e di sicurezza stabilite dalla Società.

In ogni caso, i documenti afferenti l'attività dell'impresa, gli strumenti di lavoro ed ogni altro bene, fisico o immateriale, di proprietà della stessa devono essere utilizzati esclusivamente per la realizzazione dei fini istituzionali della Società e con le modalità da esse fissate. Non possono essere usati dal dipendente per scopi personali né essere da lui trasferiti o messi a disposizione, anche temporaneamente, di terzi. Il dipendente non utilizza a fini personali cancelleria, elaboratori, fotocopiatrici, fax od altra attrezzatura di cui dispone per ragioni di lavoro. Salvo casi eccezionali, di cui informa il diretto Responsabile, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali e limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche aziendali o su propri apparecchi telefonici portatili al minimo indispensabile.

4.4.1 Corretto utilizzo dei sistemi informatici ed Internet

I sistemi per mezzo dei quali si accede alla posta elettronica, a Internet ed alla Intranet aziendale appartengono alla Società.

Lo scopo di tali sistemi è quello di migliorare la *performance* dell'attività lavorativa e facilitarne la esecuzione. Occorre quindi tenere presente che:

- tutte le informazioni immesse nel sistema informatico sono di proprietà della Società;

- posta elettronica e Internet presso l'Azienda debbono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- è necessario proteggere l'accesso agli strumenti informativi con password e codici identificativi, nonché questi ultimi, onde impedire l'accesso non autorizzato ai dati ed alle informazioni societarie;
- per i computer aziendali vanno usati soltanto i programmi software che sono stati acquistati dalla Società ai fini della conduzione della propria attività o per i quali si è ottenuta l'autorizzazione dall'Amministratore di sistema;
- è assolutamente vietata la riproduzione o duplicazione di programmi software, tutelati dal diritto d'autore: qualsiasi dipendente che duplichi, consapevolmente o inconsapevolmente, del materiale software espone la Società, e sé stesso, al rischio di gravi sanzioni amministrative.

E' considerato quale uso improprio ed illegittimo, nonché perseguito, dei sistemi informatici:

- l'inoltro di messaggi il cui contenuto sia ingiurioso, diffamatorio o denigratorio, oppure offensivo, vessatorio, volgare, osceno o minatorio;
- l'accesso, la creazione, la visione, la trasmissione o qualsiasi altro utilizzo di materiale pornografico o con esplicito contenuto a sfondo sessuale;
- la trasmissione di informazioni aziendali riservate, senza la debita autorizzazione;
- qualsiasi altra azione che non si conformi alle politiche aziendali.

5. ORGANI AMMINISTRATIVI E DI CONTROLLO

Gli Organi sociali, nella consapevolezza delle proprie responsabilità, si ispirano ai principi contenuti nel presente Codice, informando la propria attività a valori di onestà, integrità nel perseguimento del profitto personale o della Società, lealtà, correttezza, rispetto delle persone e delle regole, collaborazione reciproca.

L'impegno dei Consiglieri, del Direttore Generale e del Management è la conduzione responsabile dell'impresa, nel perseguimento di obiettivi di creazione di valore; l'impegno dei Sindaci, dell'Organo di Vigilanza e dei Revisori è l'esatto espletamento delle funzioni loro affidate dall'ordinamento.

La collaborazione tra gli organi amministrativi e di controllo si basa su un sistema equilibrato di Governance, in cui i diversi ruoli di gestione, coordinamento, indirizzo, vigilanza e controllo trovano armonico temperamento.

Grava sui singoli la valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno della Società.

È fatto onere a ciascun componente degli organi amministrativi e di controllo nonché al Management di usare il massimo rigore nell'apprezzamento di tali circostanze, a vantaggio di un rapporto trasparente e proficuo della Società con le varie componenti della collettività degli stakeholders e con il pubblico. Ai componenti gli organi amministrativi e di controllo è richiesto, al fine di garantire un contributo personale significativo:

- comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della Società;
- partecipazione assidua ed informata;
- consapevolezza del ruolo;
- professionalità e riservatezza;
- comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche e le forze politiche, fornendo informazioni corrette per lo svolgimento dell'attività amministrativa e di controllo.

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

Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tali principi e nel pieno rispetto della tutela delle informazioni riservate. Sono considerate riservate le informazioni ricevute per ragioni di ufficio e ne è vietato ogni uso non derivante dall'espletamento istituzionale delle funzioni cui ciascun Consigliere, Sindaco, membro dell'OdV, Revisore o Manager è preposto.

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

Gli organi di amministrazione e controllo della Società, devono inoltre cercare di evitare le situazioni caratterizzate da un conflitto tra il loro interesse e l'interesse della Società, essendo comunque tenuti a dare notizia, nelle forme di legge, di ogni interesse in conflitto che, per conto proprio o di terzi, abbiano in determinate operazioni della Società stessa.

6. GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

La comunicazione all'esterno di documenti ed informazioni riguardanti la Società è affidata alla responsabilità del Presidente o del Direttore Generale o a soggetto a ciò delegato. Eventuali interviste, dichiarazioni ed ogni intervento in pubblico debbono avvenire in un quadro di stretta coerenza con tali principi e nel pieno rispetto delle regole interne di comportamento. L'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la Società, indipendentemente dalla causa, non giustificano la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di opinioni e convincimenti personali che possano arrecare nocumento all'immagine aziendale.

6.1 Annotazione delle operazioni e diffusione delle informazioni

Ogni operazione destinata a produrre effetti economici o finanziari nei confronti di terzi deve avere una annotazione adeguata al fine di rendere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per le operazioni predette vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

Gli Organi ed i dipendenti della Società, nello svolgimento dell'attività, devono provvedere ad elaborare dati, informazioni e conoscenze con accuratezza, correttezza e completezza.

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

La comunicazione e la diffusione di dati e informazioni deve essere effettuata avendo cura di verificarne preventivamente la correttezza e la completezza, al fine di evitare di creare all'esterno impressioni e convincimenti errati od imprecisi sulla Società, o di fornire informazioni tendenziose o non veritiere.

E' vietata ogni forma di divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno della Società.

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse aziendale a conoscerle e ad utilizzarle; questi si devono astenere dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie. Ogni informazione e dato personale dei dipendenti, collaboratori e organi sociali è da considerare riservato e protetto; non potrà essere diffuso senza la collaborazione del soggetto interessato.

6.2 Informazione e dati di natura contabile, economica e finanziaria

Le registrazioni e le evidenze contabili, economiche e finanziarie della Società devono ispirarsi ai valori del presente Codice, devono essere tenute in modo preciso e veritiero, e devono poter essere assoggettate a puntuali attività di controllo e di verifica. Le relazioni ed i dati finanziari, contabili e d'altro genere, devono riflettere in maniera accurata e completa tutte le transazioni e la situazione contabile-finanziaria della Società. L'irregolare tenuta dei libri contabili è illegale e costituisce, salva ogni ulteriore conseguenza di legge, una violazione del Codice.

E' quindi fatto divieto a tutti i dipendenti di adottare comportamenti o dar luogo ad omissioni che possano condurre:

- alla registrazione di operazioni fittizie;
- alla registrazione di operazioni in modo fuorviante o non sufficientemente documentate;
- alla mancata registrazione di operazioni di destinazione di fondi o gestione di beni o conti dell'Azienda;

- alla mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni per la Società.

Occorre quindi:

- agire in buona fede, in modo responsabile, con la debita attenzione, diligenza e competenza senza travisare alcun dato oggettivo, garantendo che tutte le operazioni condotte siano dovutamente autorizzate, verificabili, legittime e coerenti fra di loro;
- garantire che tutte le operazioni siano adeguatamente registrate e contabilizzate e opportunamente documentate;
- astenersi dall'immettere nei libri contabili e negli archivi aziendali dati falsi o ingannevoli per qualsiasi ragione;
- provvedere a correggere e registrare immediatamente tutti gli errori e rettifiche contabili;
- elaborare rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili;
- osservare le verifiche amministrative e di contabilità vigenti per assicurare che le relazioni di natura finanziaria e d'altro genere siano debitamente ed accuratamente redatte, secondo le procedure aziendali, e che rivelino informazioni pertinenti e corrette;
- istituire rigorosi processi di business che assicurino decisioni gestionali basate su solide analisi economiche, che comprendano una prudente valutazione dei rischi e forniscano la garanzia che i beni aziendali siano impiegati in maniera ottimale. Tutti i dipendenti sono tenuti a garantire che le informazioni alla Direzione, al Collegio Sindacale, all'OdV ed ai Revisori contabili siano aggiornate e complete; i dipendenti dell'Area amministrativa, in particolare, hanno la responsabilità specifica di garantire che le prassi contabili della Società assicurino ai soggetti suindicati una piena, corretta, precisa e tempestiva collaborazione nel fornire dati economici e finanziari della Società stessa.

E' vietata da parte del personale dipendente la divulgazione a terzi dei dati contabili e delle informazioni economiche e finanziarie della Società, se non dietro autorizzazione dei soggetti preposti.

I dipendenti che fossero a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni, alterazioni delle registrazioni contabili e/o documenti correlati, e che evidenziassero anomalie o situazioni non congrue e coerenti, sono tenuti a darne immediata comunicazione al Responsabile diretto. Per nessun motivo possono essere mantenuti fondi o consistenze attive non adeguatamente registrate.

6.3 Contenuti delle comunicazioni esterne

La Società riconosce il ruolo primario di una comunicazione chiara ed efficace nelle relazioni interne ed esterne, quali elementi che influenzano – direttamente ed indirettamente – lo sviluppo aziendale.

I dipendenti incaricati di divulgare al pubblico informazioni attinenti alla Società o a specifici settori, sotto forma di discorsi, partecipazioni a convegni, pubblicazioni o qualsiasi altra forma di presentazione, devono ricevere l'autorizzazione preventiva del Presidente o del Direttore Generale della Società.

In particolare, la comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della creazione dell'immagine di AGS; pertanto, tutte le informazioni riguardanti la Società devono essere fornite in maniera veritiera ed omogenea e soltanto dal Presidente o dal Direttore Generale o da dipendenti specificatamente autorizzati.

Tutti gli altri dipendenti non devono fornire informazioni non pubbliche relative alla Società a rappresentanti dei media, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali riservate. L'Organismo di Vigilanza, i Sindaci ed i Revisori o i soggetti da questi incaricati, hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle attività di controllo di loro competenza. Il vertice aziendale e tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

6.4 Riservatezza

Tutti i Destinatari sono tenuti a mantenere la massima riservatezza – e, quindi, a non divulgare o richiedere indebitamente notizie - sui documenti, sul know how (tecnico, finanziario, legale,

amministrativo, ecc.), sulle operazioni societarie e, in generale, su tutte le informazioni apprese in ragione della propria funzione lavorativa/collaborativa con la Società.

6.5 Tutela della Privacy

I dipendenti della Società, responsabili o incaricati (e/o, con terminologia avente il medesimo significato, “autorizzati”) del trattamento dei dati personali e sensibili ai sensi della normativa vigente in materia di privacy (GDPR - Regolamento 2016/679 e norme di attuazione), devono attenersi rigorosamente alle istruzioni impartite in merito dalla Società e, comunque, sono tenuti a riservare ai dati personali il trattamento più adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza e sicurezza.

7. I RAPPORTI CON L'ESTERNO E LE RESPONSABILITÀ SUL MERCATO

7.1 Rapporti con le Istituzioni pubbliche

I rapporti con le Istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti a ciò delegati; tali rapporti devono essere improntati a criteri di trasparenza e professionalità, conformandosi ai provvedimenti assunti dagli organi preposti.

Qualora un'istituzione pubblica sia cliente o fornitore della Società, quest'ultima deve agire nel rigoroso rispetto delle leggi e norme che regolano l'acquisto o la vendita di beni e/o servizi a quella particolare istituzione pubblica.

Qualsiasi rapporto della Società con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

Sono ammessi contributi economici da parte della Società solo se imposti o espressamente permessi dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi societari. Eventuali contributi da parte di dipendenti della Società, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

A ciascuno dei dipendenti è richiesto di conformarsi ai medesimi principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità. Nei rapporti con pubblici funzionari il dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla massima correttezza ed integrità, evitando anche solo di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

La Società non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o incaricati di pubblico servizio o qualsivoglia altra persona a questi strettamente connessa, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o legalmente non perseguite.

Eventuali richieste di denaro o di altra utilità avanzate da Pubblici Ufficiali o da Incaricati di pubblico servizio a favore proprio o di persone a questi strettamente connesse, devono essere fermamente respinte ed essere tempestivamente comunicate a RPCT, all'OdV e/o al Direttore Generale per gli opportuni provvedimenti.

È proibito offrire o promettere, direttamente o attraverso intermediari, somme di denaro, indebiti compensi, offerte, omaggi o trattamenti di favore di ogni genere, aventi valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia, o altre utilità a, o a persone a questi strettamente connesse, al fine di influenzarli nell'espletamento dei loro doveri (sia affinché agiscano in un dato senso, sia affinché omettano di agire).

Per persone strettamente connesse a Pubblici Funzionari o a Incaricati di pubblico servizio (“**Soggetto rilevante**”) si intende:

1. il coniuge non separato legalmente, i figli, anche del coniuge, a carico, e, se conviventi da almeno un anno, i genitori, i parenti e gli affini del Soggetto Rilevante;
2. le persone giuridiche, le società di persone e i trust in cui un Soggetto Rilevante o una delle persone indicate al punto precedente sia titolare, da solo o congiuntamente tra loro, della funzione di gestione;
3. le persone giuridiche controllate direttamente o indirettamente da un Soggetto Rilevante o da una delle persone indicate al punto numero 1;

4. le società di persone i cui interessi economici siano sostanzialmente equivalenti a quelli di un Soggetto Rilevante o di una delle persone indicate al punto numero 1;
5. i trust costituiti a beneficio di un Soggetto Rilevante o da una delle persone indicate al punto numero 1.

7.2 Rapporti con utenti e fornitori.

Sono di primario interesse aziendale:

- la piena soddisfazione delle esigenze dell'utente (o cliente) destinatario della prestazione;
- la creazione di un solido rapporto con l'utente, ispirato alla qualità del servizio, alla cortesia, alla correttezza ed all'efficienza;
- il mantenimento di un atteggiamento professionale leale e collaborativo nei riguardi dell'utente, che deve essere posto in condizioni di assumere decisioni consapevoli e informate.

La Società non ha preclusioni verso alcun cliente/utente o categoria di clienti/utenti, ma non intende intrattenere relazioni con persone dalle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza, diretta o indiretta, ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori delle liceità; ad esempio sono esclusi rapporti con persone od organizzazioni delle quali è noto il legame al riciclaggio, al traffico di droga, all'usura, allo sfruttamento minorile, alla mancata tutela dei diritti fondamentali della personalità individuale, al terrorismo.

La Società è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con il cliente/utente, nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione.

Analogo spirito, richiamando i paragrafi precedenti, informa il rapporto della Società con i propri fornitori e collaboratori esterni; è peraltro fatto obbligo ai dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure più opportune.

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto anche con fornitori e collaboratori esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivi. È fatto obbligo ai dipendenti della Società di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto devono essere basate su una valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti, della capacità della controparte di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato alle esigenze della Società, nonché della sua integrità e solidità.

È fatto divieto agli amministratori, ai dirigenti e a tutti gli altri dipendenti di richiedere denaro o altra utilità, per sé stessi o per persone a loro collegate, al fine di svolgere attività non dovute, evitare di svolgere o agevolare rispetto ad altri attività comunque dovute.

Nei rapporti con utenti, clienti e fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro, i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

7.3 Prevenzione del riciclaggio di denaro.

La Società ed i suoi dipendenti devono sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio, in qualsiasi giurisdizione competente, non dovendo mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo. Per le transazioni di maggiore rilevanza, secondo quanto indicato nel MOG_231 e nel MOG_RFT, i cui contenuti debbono intendersi qui integralmente richiamati, la Società ed i suoi dipendenti devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili, incluse le informazioni finanziarie, su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

 GENOVA CITY AIRPORT	Codice Etico e di Comportamento	Pag. 12 di 14 Descrizione Organigramma ai fini L.190/2012
---	--	---

8. CONFLITTO DI INTERESSI

E' principio condiviso che il prestatore di lavoro dipendente non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'impresa, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.).

Tutti i Destinatari del Codice devono conseguentemente:

- evitare ogni situazione e astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale – diretto o indiretto – a quelli della Società o che possa interferire e intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale e obiettivo, decisioni nell'interesse della stessa. Al riguardo la Società pone ai propri dipendenti il divieto di espletare mansioni lavorative o incarichi, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con la propria Società o presso soggetti fornitori fatta salva la previa richiesta di autorizzazione e la verifica di assenza di conflitti di interesse da parte della Società;
- escludere ogni possibilità di sovrapporre, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti ad una logica di interesse personale e/o familiare e le mansioni che svolgono o ricoprono all'interno della Società;
- garantire l'assenza di condizioni di conflitto di interesse con la Società e quindi informare tempestivamente il proprio Referente e/o l'OdV e/o il RPCT, nel caso in cui dovessero venirsi a trovare in situazioni effettive o potenziali di conflitto di interessi;
- evitare atti o rapporti che potrebbero essere o apparire in contrasto con gli obblighi derivanti verso la Società o con gli interessi della stessa.

La Società ha predisposto, del pari, modulistica di analogo contenuto da fare sottoscrivere ai consulenti e collaboratori della Società, all'atto della instaurazione del rapporto.

9. OMAGGI, SPESE DI OSPITALITÀ E DI RAPPRESENTANZA

La Società:

- vieta a tutto il personale di offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità;
- consente l'accettazione/consegna di omaggi a/da terzi purché di modico valore (e comunque entro il limite stabilito dalla Procedura aziendale in vigore) e, comunque, purché non siano suscettibili di essere interpretati come volti ad ottenere/richiedere trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale. Qualora si tratti di omaggi offerti alla Persona, per i quali si abbia il dubbio che eccedano il modico valore, l'interessato è tenuto a confrontarsi con il RPCT e/o l'OdV;
- vieta atti di ospitalità, nonché spese di rappresentanza, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l'immagine della Società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore e siano comunque gestiti nel rispetto delle procedure.

10. ULTERIORI NORME COMPORTAMENTALI E PROCEDURE RICHIAMATE

Debbono intendersi integralmente richiamate dal presente Codice le misure di prevenzione della Corruzione, dei reati 231 e dei reati di riciclaggio e di prevenzione del terrorismo in vigore in AGS in forza delle procedure e dei modelli di gestione in vigore.

11. OSSERVANZA DEL CODICE

11.1 Obbligatorietà, natura precettiva e sistema sanzionatorio

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e del Codice Etico, che ne è parte integrante, è affidato, all'OdV, con il supporto dell'RPCT per le parti che trovano applicazione anche nell'ambito del PTPCT.

11.1.1 Destinatari: Personale Dipendente ed Organi Sociali

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti, a sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104, 2105 e 2106 del codice civile. Il Codice Etico

	Codice Etico e di Comportamento	Pag. 13 di 14
		Descrizione Organigramma ai fini L.190/2012

costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro (art. 2104 c.c.) e, conseguentemente, il mancato rispetto e/o la violazione dello stesso, ad opera di dipendenti della Società, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare (art. 2106 c.c.). Ogni violazione al presente Codice di condotta può, pertanto, condurre ad un'azione disciplinare, incluso – nei casi più gravi - il licenziamento. Le violazioni del Codice possono, infatti, determinare il venir meno del rapporto fiduciario tra la Società ed il dipendente, con le conseguenze contrattuali e di legge rispetto al rapporto di lavoro previste dalle norme vigenti. Nei contratti di collaborazione è incluso l'obbligo all'osservanza del presente Codice.

La violazione delle disposizioni del Codice, da parte dei prestatori di lavoro dipendente, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi, sulla base delle prescrizioni del contratto collettivo di lavoro:

- l'applicazione di sanzioni e di provvedimenti disciplinari;
- l'applicazione di multe e sospensioni;
- il licenziamento per mancanze;
- il risarcimento del danno.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i principi di cui al Codice costituiscono regole vincolanti per i dipendenti ed i destinatari dello stesso, la violazione delle quali sarà disciplinarmente sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso.

Il Codice Etico e di Comportamento, in virtù della sua valenza precettiva e della analitica individuazione dei comportamenti richiesti ai destinatari, dalla cui inosservanza deriva l'applicazione di sanzioni, integra altresì i requisiti di comportamento dei dipendenti pubblici e la valenza di Codice di Comportamento di cui al DPR n.62/2013.

All'osservanza delle norme del Codice Etico sono tenuti i membri degli Organi Sociali ed i Revisori, pertanto ogni inosservanza rilevata nei loro confronti dovrà essere valutata in modo specifico:

- le inosservanze dei componenti del Consiglio di Amministrazione saranno presentate al Presidente, che le porrà in discussione nella prima riunione di Consiglio: in questa sede verranno assunti i provvedimenti ritenuti opportuni;
- le inosservanze dei componenti del Collegio Sindacale saranno presentate al Presidente del Collegio, che le porrà in discussione nella prima riunione del Collegio: in questa sede verranno assunti i provvedimenti ritenuti opportuni;
- l'eventuale inosservanza del Presidente del Collegio Sindacale sarà esaminata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.
- le inosservanze eventualmente rilevate nei confronti dei componenti degli altri Organi (Organismo di Vigilanza, Direttore Generale, Revisori) saranno comunque presentate al Presidente del Consiglio di Amministrazione, che assumerà i provvedimenti opportuni.

11.1.2 Destinatari: Terze Parti

Poiché destinatari del Codice Etico sono anche i soggetti con i quali la Società intrattiene stabili e strutturati rapporti d'affari (come consulenti, mandatarî/procuratori e partner contrattuali istituzionali), il Codice sarà considerato come parte integrante del contratto con i suddetti collaboratori e partner contrattuali, che verrà quindi risolto ove la Società venga a conoscenza, nei limiti di quanto consentitole dalla natura e dalla disciplina di ciascun rapporto, di comportamenti difformi dai relativi principi e canoni di comportamento.

A tal fine, in particolare, si potrà far ricorso ad apposite clausole risolutive espresse, ex art. 1456 Cod. Civ., specificamente riferite al rispetto dei principi e dei canoni di comportamento del Codice. Costituisce violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni dello stesso o richieste di chiarimento sulle sue modalità applicative. Parimenti, costituisce violazione del Codice il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti di

	Codice Etico e di Comportamento	Pag. 14 di 14
		Descrizione Organigramma ai fini L.190/2012

violazione del Codice con la consapevolezza che tale violazione non sussiste. L'Organismo di Vigilanza della Società conduce periodiche attività di controllo sul funzionamento del Codice, i cui risultati, anche al fine di suggerire modifiche o integrazioni al Codice stesso, vengono presentati al Consiglio di Amministrazione.

12. COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO

La Società, anche in considerazione del fatto che il Codice riporta principi adottati non derogabili, si impegna ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso i Destinatari, con riferimento anche alle sanzioni previste in caso di violazione e alle modalità e procedure di irrogazione delle sanzioni (per le quali si rinvia al Modello stesso);
- l'erogazione di moduli informativi-formativi in favore dei Dipendenti;
- la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice, nonché per l'aggiornamento dello stesso per adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti; quanto sopra in primo luogo tramite pubblicazione del Codice sul sito web istituzionale;
- lo svolgimento di verifiche in ordine a notizie e/o informative di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure aziendali, garantendo la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie;
- che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure interne.