



SOLUZIONI PER UNA GOVERNANCE INTEGRATA

Codice Etico

Approvato dall'Amministratore Unico di Cogitek S.r.l. Società Benefit in data 26 febbraio 2026

INDICE

1. PREMESSA.....	4
2. PRINCIPI GENERALI	4
2.1 Conformità a normative esterne ed interne.....	5
2.2 Etica e correttezza	5
2.3 Integrità della persona ed imparzialità.....	5
2.4 Trasparenza e completezza dell'informazione	6
3. PERSONE COGITEK	6
3.1 Principi fondamentali.....	6
3.2 Politiche di selezione	6
3.3 Gestione del personale	7
3.4 Sviluppo della professionalità	8
3.5 Tutela della dignità della persona.....	8
3.6 Ambiente di lavoro	9
4. CONFLITTO DI INTERESSI	9
5. RAPPORTI CON L'ESTERNO	10
5.1 Rapporti con Rappresentanti della Pubblica Amministrazione	10
5.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	11
5.3 Rapporti con clienti e fornitori.....	12
5.4 Omaggi, benefici, promesse di favori, spese di ospitalità e di rappresentanza	13
6. RISERVATEZZA.....	14
6.1 Protezione della proprietà intellettuale	14
6.2 Tutela della privacy	15
7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E TRASPARENZA DELL'INFORMAZIONE SOCIETARIA E DELLA CONTABILITÀ.....	15
7.1 Sistema di controllo interno	15
7.2 Trasparenza dell'informazione societaria e della contabilità	16
8. TUTELA DEL PATRIMONIO DELLA SOCIETÀ'	17
8.1 Custodia e gestione delle risorse.....	17
8.2 Sistemi informatici	17
8.3 La proprietà intellettuale	18
8.4 Principi per il corretto utilizzo dell'Intelligenza Artificiale	18
9. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEI PRINCIPI DEL CODICE ETICO	19
9.1 Diffusione ed osservanza del Codice Etico	19

9.2	L'Organismo di Vigilanza, le modalità di segnalazione e il sistema sanzionatorio	20
9.2.1	L'Organismo di Vigilanza	20
9.2.2	Segnalazioni all'OdV	20
9.2.3	Sistema sanzionatorio	20
10.	REVISIONE DEL CODICE	21

1. PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito anche “*Codice*”) esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, che devono essere assunti da tutti coloro che intrattengono rapporti di qualsiasi natura con Cogitek S.r.l. Società Benefit (di seguito anche “*Cogitek*” o “*Società*”).

Sono considerati Destinatari del presente Codice:

- i componenti dell’Assemblea dei Soci e dell’Organo amministrativo, i dipendenti (compresi i dirigenti), i tirocinanti e gli altri collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei (di seguito “*Persone Cogitek*” o “*Persone*”);
- tutti coloro che intrattengono con la Società rapporti di qualsiasi natura (clienti, fornitori, consulenti, ecc.).

Nell’ambito del sistema di controllo interno della Società, il Codice costituisce strumento di gestione cardine per la condotta etica nelle attività aziendali insieme alle norme e ai contratti vigenti. Rappresenta, inoltre, elemento effettivo della strategia e dell’organizzazione aziendale ed è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 (di seguito anche “*Modello*”).

Tutte le attività gestite dalla Società o per suo conto devono quindi essere conformi ai principi e ai precetti espressi nel presente Codice Etico.

In tale scenario, è responsabilità:

- della Società:
 - promuovere la conoscenza del Codice da parte dei Destinatari e il loro contributo costruttivo rispetto ai suoi principi e contenuti;
 - tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dai Destinatari, con l’obiettivo di confermare/modificare o integrare il Codice;
 - vigilare, anche per il tramite dell’Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 della Società (di seguito anche “*OdV*”), sull’osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo ed assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.;
- dei Destinatari:
 - applicare e aggiornare, in funzione delle diverse responsabilità, il Codice;
 - segnalare eventuali inadempienze o mancate applicazioni del Codice all’OdV.

2. PRINCIPI GENERALI

Di seguito sono evidenziati i valori di riferimento che guidano la Società e devono sempre orientare l’operato dei 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.

2.1 Conformità a normative esterne ed interne

La Società opera nell'assoluto rispetto delle leggi e delle normative vigenti, nell'ambito del suo oggetto sociale e in conformità ai principi fissati nel presente Codice Etico, alle procedure interne e agli altri documenti che ne regolamentano l'operatività.

I Destinatari sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a:

- conoscere e 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/Referente e/o all'OdV, prima di agire.

2.2 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 si rifiuta di intraprendere rapporti con soggetti di non provata o sospetta 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.

2.3 Integrità della persona ed imparzialità

La Società:

- si ispira alla tutela e 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 eque e rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali, della buona educazione e ambienti di lavoro sicuri e salubri;
- vigila affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di discriminazione, intimidazione, mobbing o stalking;
- non tollera richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge e il Codice, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e preferenze morali e personali di ciascuno;
- evita e contrasta ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, 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, uguaglianza e pari opportunità dei lavoratori, nel rispetto della Dichiarazione Universale delle Nazioni Unite, delle

Convenzioni fondamentali dell'International Labour Organization (ILO) e delle Linee Guida dell'OCSE.

2.4 Trasparenza e completezza dell'informazione

Ogni scambio di informazioni tra Società e Destinatari deve essere improntato ai principi di completezza, trasparenza, comprensibilità e accuratezza, in modo tale che tutti gli interessati 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, la Società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile e il contraente si impegna ad operare in maniera trasparente e fornendo sempre informazioni complete e veritiere alla Società.

3. PERSONE COGITEK

3.1 Principi fondamentali

Le Persone sono per Cogitek il fattore chiave per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Per questo motivo la Società tutela e promuove il loro valore e opera per migliorare e accrescere il patrimonio di competenze possedute da ciascuno.

L'onestà, la lealtà, la capacità, la professionalità, la serietà, la preparazione tecnica e la dedizione rientrano pertanto tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi aziendali e rappresentano le caratteristiche richieste dalla Società al proprio Personale. Quest'ultimo è tenuto ad agire lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti/legalmente assunti ed assicurando le prestazioni richieste. Deve, altresì, conoscere e osservare il contenuto del presente Codice Etico, improntando la propria condotta al rispetto, alla cooperazione e alla reciproca collaborazione.

La Società, nel rispetto delle disposizioni ex D.Lgs. 231/2001, stabilisce e attua azioni formative volte a incrementare la sensibilità del personale sui temi dell'etica, della legalità e della lotta alla corruzione, nonché specifiche iniziative di formazione e sensibilizzazione sui principi e sui requisiti previsti dalla UNI/PdR 125 in materia di parità di genere, includendo percorsi dedicati alla prevenzione, al contrasto e alla gestione di comportamenti molesti, in tutte le loro forme, quali molestie di genere, sessuali e fenomeni di bullismo, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente di lavoro.

Tutto il Personale deve attribuire la massima rilevanza ai contenuti di tali attività formative, recependoli come principi essenziali nello svolgimento delle mansioni di propria competenza.

3.2 Politiche di selezione

Per contribuire allo sviluppo degli obiettivi aziendali e assicurare che tali obiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui la Società si ispira, la sua politica è volta a selezionare ciascun futuro dipendente e collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra enunciate.

La Società garantisce un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali e basa l'attività di selezione sull'effettiva esigenza di nuove risorse, evitando qualsiasi forma di discriminazione.

Nell'ambito della selezione opera affinché le risorse acquisite corrispondano ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando agevolazioni di ogni sorta e 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 delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

La Società adotta opportune misure per evitare favoritismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e di assunzione.

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 e 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 per evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa;
- modalità per effettuare segnalazioni di whistleblowing, intese come comunicazioni, anche in forma anonima, relative a comportamenti, atti o omissioni potenzialmente illeciti o non conformi alle normative e alle procedure aziendali, di cui il personale sia venuto a conoscenza nell'ambito dell'attività lavorativa.

3.3 Gestione del personale

La Società si impegna a:

- offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutte le proprie risorse opportunità di lavoro in linea con le loro competenze attuali e potenziali che si esprimano nel corso del rapporto di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, in linea con il contributo individuale;
- adottare esclusivamente criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali);
- favorire per quanto possibile forme di flessibilità del lavoro per conciliare tempi di vita e di lavoro per tutti i Dipendenti, tutelando maternità e paternità e, in generale, la cura dei figli o il supporto ai familiari che necessitino di assistenza.

3.4 Sviluppo della professionalità

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 superare eventuali ostacoli nella crescita professionale, prevedendo specifici programmi volti all'aggiornamento professionale e all'acquisizione di competenze adeguate al ruolo senza alcuna disparità di genere;
- sviluppare le capacità e le competenze delle proprie risorse, 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 e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.

A tal fine, è richiesto:

- a tutte le Persone, di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, di contribuire attivamente ai processi di Knowledge Sharing per ottimizzare il sistema di condivisione e di distribuzione della conoscenza, nonché impiegare le proprie competenze in maniera puntuale e diligente nel ruolo ricoperto;
- di porre la massima attenzione nel valorizzare e accrescere la professionalità dei propri collaboratori, creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

3.5 Tutela della dignità della persona

La Società si impegna a creare un ambiente di lavoro che garantisca alle persone condizioni rispettose della dignità personale e il pieno esercizio dei diritti sindacali e politici.

Tutte le Persone devono contribuire a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; è fatto assoluto divieto di porre in essere, nelle relazioni di lavoro, comportamenti idonei a compromettere il sereno svolgimento delle funzioni assegnate o comunque lesivi della dignità del lavoratore o che possano turbare la sensibilità della persona. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile.

In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale, compresi atteggiamenti riconducibili a pratiche di mobbing, molestie sessuali, stalking e intimidazione. A titolo esemplificativo è quindi vietato:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o per favorire altri dipendenti;
- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario, all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- proporre relazioni interpersonali private o assumere comportamenti persecutori ripetuti, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa, di sesso, di razza, di aspetto fisico, di orientamento sessuale, ecc.

3.6 Ambiente di lavoro

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 sicurezza e la salute dei lavoratori, approntando tutte le misure necessarie e opportune, alla stregua delle migliori conoscenze tecnico-scientifiche, 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;
- richiede ai Destinatari di contribuire a promuovere il rispetto del divieto di fumo in tutte le aree aziendali; allo stesso tempo può individuare eventuali zone riservate ai fumatori, tenendo in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro;
- non tollera l'uso di sostanze alcoliche, sostanze stupefacenti o sostanze di analogo effetto nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

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;
- ottimizzare le condizioni di lavoro, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro, la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro, per attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- programmare la prevenzione tenendo in considerazione misure tecniche e organizzative, 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;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- limitare al minimo il numero dei lavoratori che sono o che possono essere esposti al rischio;
- effettuare il controllo sanitario dei lavoratori;
- allontanare i lavoratori dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la loro persona e adibirli ove possibile ad altra mansione.

4. CONFLITTO DI INTERESSI

Tra la Società e le Persone sussiste un rapporto di piena fiducia, nell'ambito del quale è loro dovere utilizzare i beni della Società e le proprie capacità per la realizzazione dell'interesse della Società, in conformità ai principi fissati nel presente Codice.

I Destinatari devono:

- 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, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con la propria Società;
- escludere ogni possibilità di sovrapporre o comunque incrociare, strumentalizzando la propria posizione funzionale, le attività economiche rispondenti a 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 l’OdV, 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 dalla Società o con gli interessi della stessa;
- verificare l’assenza di conflitti di interesse con la Società prima dell’accettazione di qualsiasi altro incarico.

5. RAPPORTI CON L’ESTERNO

5.1 Rapporti con Rappresentanti della Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti all’attività aziendale intrattenuti con pubblici ufficiali, o con incaricati di pubblico servizio (di seguito anche “*Rappresentanti della PA*”), devono essere:

- intrapresi e gestiti nell’assoluto rispetto delle leggi, delle normative vigenti e delle loro funzioni istituzionali, dei principi fissati nel presente Codice e nelle procedure interne, in modo da non compromettere l’integrità e la reputazione di entrambe le parti;
- improntati alla massima correttezza, integrità, trasparenza e collaborazione, conformandosi ai provvedimenti assunti dalla Pubblica Amministrazione.

Per non compiere atti in contrasto con le norme di legge o comunque pregiudizievoli dell’immagine e dell’integrità della Società, tutte le attività svolte con Rappresentanti della PA devono essere intraprese esclusivamente da risorse a ciò preposte.

Nel corso di qualsiasi rapporto con Rappresentanti della PA non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- proporre utilità non dovute che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale o persone a questi gradite;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi e spese di ospitalità che non siano di modico valore;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate.

I pagamenti nei confronti della Pubblica Amministrazione sono:

- ammessi solamente in forza di norme di legge o di regolamento oppure di accordi sottoscritti dalla Società con la Pubblica Amministrazione e in conformità agli stessi;
- effettuati su conto corrente bancario o postale previsto da legge o regolamento, o indicato nell’accordo sottoscritto dalla Società oppure formalmente indicato dalla Pubblica Amministrazione.

Nel contesto dei rapporti con Rappresentanti della PA, la Società:

- si impegna a:
 - rappresentare i propri interessi e a manifestare le proprie esigenze in maniera corretta e trasparente, nel rigoroso rispetto dei principi di indipendenza e imparzialità delle scelte della Pubblica Amministrazione e in modo da non indurla in errore o fuorviarne le determinazioni;
 - non influenzare impropriamente l'attività, le scelte o le decisioni della controparte, attraverso, ad esempio, l'offerta di indebiti vantaggi consistenti in somme di denaro o altre utilità, opportunità di impiego o attribuzione di consulenze, ecc., rivolte al soggetto pubblico ovvero a suoi familiari o a persone (fisiche o giuridiche) allo stesso riconducibili;
 - garantire la massima correttezza, chiarezza e trasparenza nella predisposizione di ogni atto, documento, comunicazione o elaborato informatico, assicurando che gli stessi siano basati su dati veritieri e oggettivi;
 - operare, in caso di gare con la PA, nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale;
 - assicurare, in caso di utilizzo di consulenti o soggetti terzi nei rapporti con la PA, che essi non si trovino in una situazione di conflitto di interessi;
- favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia. Pertanto, nello svolgimento della propria attività, le Persone sono tenute a operare in conformità ai principi di lealtà, correttezza, liceità e trasparenza, collaborando con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi, favorendo il corretto espletamento dell'attività processuale contro tutte le indebite interferenze;
- fa assoluto divieto di:
 - esercitare pressioni (ovvero offrire benefici), di qualsiasi natura, sulla (alla) persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'autorità giudiziaria per indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci;
 - aiutare chi abbia commesso un fatto penalmente rilevante a eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa;
 - intrattenere rapporti di lavoro dipendente con ex-dipendenti della PA (o loro parenti/affini entro il terzo grado) che, a motivo delle loro funzioni istituzionali, abbiano intrattenuto rapporti con la Società, salvo che detti rapporti siano stati preliminarmente e adeguatamente dichiarati dagli stessi e valutati dall'OdV prima di procedere nella formalizzazione dei rapporti;
 - perpetrare condotte, rivolte ai membri della PA incaricati di svolgere verifiche o ispezioni di qualsiasi natura, mirate, o che possano anche solo essere interpretate come finalizzate, a influenzare l'esito della verifica o ispezione.

La Società richiede al proprio Personale di portare immediatamente a conoscenza dell'OdV eventuali richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Società stessa.

5.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

In merito a tali rapporti, la Società:

- non favorisce o discrimina, direttamente o indirettamente, alcuna organizzazione di carattere politico o sindacale;
- si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati;
- impronta qualsiasi rapporto con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati ai più elevati principi di trasparenza e correttezza ed in stretta osservanza delle leggi vigenti.

I Destinatari non possono svolgere attività politica nelle sedi societarie o utilizzare beni o attrezzature della Società a tale scopo.

5.3 Rapporti con clienti e fornitori

Nei rapporti di affari la Società si ispira ai principi di lealtà, onestà, correttezza, trasparenza, efficienza, rispetto della legge e dei valori espressi nel presente Codice e di apertura al mercato, ed esige analogo comportamento da parte di tutti coloro con cui intrattiene rapporti di qualsiasi natura.

La Società si astiene dall'intrattenere rapporti di qualsiasi natura, ancorché indiretti o per interposta persona, con soggetti (persone fisiche o giuridiche) che si sappia o si abbia ragione di sospettare:

- facciano parte o svolgano in Italia o all'estero attività di supporto in qualsiasi forma a favore di organizzazioni criminali di qualsiasi natura, comprese quelle di stampo mafioso, quelle dedite al traffico di esseri umani o allo sfruttamento del lavoro minorile o al traffico delle armi, nonché di soggetti o gruppi che operino con finalità di terrorismo;
- si avvalgano del lavoro di minori o di personale assunto in maniera irregolare o che comunque operi in violazione delle leggi e delle normative in materia di tutela dei diritti dei lavoratori.

A tal fine, le Persone devono evitare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza, impegnandosi a:

- verificare in via preventiva le informazioni disponibili relative ai clienti, ai fornitori, ai consulenti, ecc. per verificare la loro rispettabilità e la legittimità della loro richiesta/attività;
- operare in maniera tale da evitare implicazioni in operazioni anche potenzialmente idonee a favorire il riciclaggio o l'autoriciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa;
- garantire che il compenso da ottenere/corrispondere sia esclusivamente commisurato alla prestazione indicata nel contratto/ordine di acquisto, redatto secondo le condizioni di mercato;
- porre particolare attenzione nei rapporti che comportano ricezione o trasferimento di somme di denaro o altre utilità. A tal proposito, la Società, per prevenire il rischio di compiere, ancorché in modo involontario o inconsapevole, operazioni di qualsiasi natura aventi ad oggetto denaro, beni o altre utilità che siano frutto della commissione di reati:
 - effettua pagamenti per cassa esclusivamente se di modico valore;
 - non effettua pagamenti a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto, salvo eccezioni formalmente motivate;
 - si astiene dal percepire a qualsiasi titolo:
 - pagamenti in denaro contante;

- titoli al portatore ovvero per tramite di intermediari non abilitati o attraverso l'interposizione di soggetti terzi, in modo da rendere impossibile l'individuazione del soggetto erogante.

Con specifico riferimento alla selezione dei fornitori (compresi consulenti e collaboratori professionali), questa deve avvenire:

- nel pieno rispetto della legge e in conformità ai principi del Codice Etico, del Modello e delle procedure;
- nel rispetto dei principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, valutando altresì l'integrità morale e professionale dei professionisti da coinvolgere;
- sulla base di criteri di valutazione oggettivi e trasparenti, quali l'effettività, la qualità, la convenienza, il prezzo, la professionalità, la competenza, l'efficienza e in presenza di adeguate garanzie in ordine alla correttezza del fornitore.

Nella sottoscrizione e gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni con i fornitori, la Società si impegna a:

- fare in modo che il rapporto sia esercitato in buona fede, con equità e correttezza evitando ogni abuso;
- non approfittare di lacune contrattuali, o di eventi imprevisti, per rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza nelle quali il fornitore si sia venuto a trovare;
- far rispettare ai propri fornitori la normativa vigente e i principi etici cui la Società si ispira;
- verificare, attraverso controlli accurati, la conformità e l'effettiva consegna della fornitura, o esecuzione del lavoro o servizio, vietando tassativamente di attestare la consegna della fornitura, ovvero l'esecuzione del lavoro o servizio senza aver ottenuto le necessarie informazioni e/o evidenze documentali.

5.4 Omaggi, benefici, promesse di favori, 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 (vale a dire nell'ordine di valore massimo orientativamente di € 300,00, da non superare cumulativamente nell'arco dell'anno solare) 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 l'OdV; qualora il dubbio persista, è tenuto a rifiutare l'omaggio, restituendolo a chi lo ha effettuato. Ad ogni modo, in caso di dubbia interpretazione in merito alla motivazione per la quale l'omaggio viene offerto, la Persona è comunque tenuta a rifiutare lo stesso;
- chiede alle Persone, di qualsiasi livello, che ricevano doni che eccedano il modico valore ovvero promesse di favori o altri benefici per acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale, di sottoporle all'attenzione dell'OdV;

- vieta atti di cortesia e 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 a ottenere un trattamento di favore e siano comunque gestiti nel rispetto delle procedure.

6. RISERVATEZZA

6.1 Protezione della proprietà intellettuale

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.

Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni della Società, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni alla Società e ai soci.

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i beneficiari dei servizi erogati/da erogare, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e/o indiretti.

La Società richiede alle Persone di:

- porre la massima attenzione nella comunicazione e nella diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti le attività svolte per la Società (fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti), anche in quanto la loro divulgazione all'esterno potrebbe:
 - non essere possibile per accordi contrattuali;
 - produrre danni agli interessi aziendali e/o a terzi;
- verificare, prima dell'impiego di testi, grafici, tabelle, disegni o altro, che la Società:
 - sia il legittimo titolare dei diritti di sfruttamento economico sui marchi, brevetti, segni distintivi, disegni, modelli od opere tutelate dal diritto d'autore ovvero abbia ottenuto dai legittimi titolari l'autorizzazione alla loro concessione in uso;
 - non violi con tale utilizzo alcun diritto di proprietà intellettuale (intesa sia con riferimento ai diritti d'autore che con riferimento ai diritti di proprietà industriale);
- mantenere la riservatezza anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a meno che tali dati non divengano, per volontà della Società, di dominio pubblico;
- rispettare le policy e i regolamenti aziendali nonché le autorizzazioni ricevute in materia di protezione e trattamento dei dati;
- non impiegare la documentazione prodotta (ovvero acquisita) nell'ambito dell'attività lavorativa per Cogitek in contesti lavorativi diversi da quello della Società ovvero per finalità non autorizzate da Cogitek;
- confrontarsi con l'Amministratore Unico o il Managing Partner, in caso di qualsiasi dubbio sulla possibilità/modalità di utilizzo delle informazioni.

6.2 Tutela della privacy

La Società garantisce la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati fornendo l'accesso al solo personale preventivamente incaricato del trattamento. Inoltre, si impegna a:

- proteggere le informazioni relative al Personale e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni con l'esterno e a evitare ogni uso improprio di queste informazioni;
- garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti;
- trattare e raccogliere i dati personali in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, solo per scopi determinati, espliciti e legittimi;
- adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, per evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti;
- garantire l'esercizio dei propri diritti agli interessati che desiderino esercitarli.

A tal fine chiede alle Persone di:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- conservare e archiviare i dati in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati (sia all'interno della Società sia all'esterno) solo dopo aver verificato la loro divulgabilità nel caso specifico e nel rispetto delle policy, dei regolamenti e delle procedure aziendali.

7. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E TRASPARENZA DELL'INFORMAZIONE SOCIETARIA E DELLA CONTABILITÀ

7.1 Sistema di controllo interno

La Società si impegna a:

- promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali, orientandolo verso il raggiungimento degli obiettivi. Tale sistema, definito in funzione della dimensione della Società, è impostato in modo tale da fornire una ragionevole garanzia circa il rispetto delle leggi e della normativa aziendale, la tutela del patrimonio fisico e logico della Società, la gestione aziendale secondo criteri di efficacia ed efficienza, oltre l'attendibilità delle informazioni contabili verso l'interno e verso l'esterno;
- favorire la diffusione a tutti i livelli di una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli, sensibilizzando e informando le Persone circa l'esistenza, gli scopi e l'importanza del controllo interno;
- definire delle procedure che, tenendo in considerazione la dimensione della Società, identifichino i soggetti responsabili del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni, nel

rispetto del principio di controllo rappresentato dalla separazione dei compiti, garantendo la tracciabilità delle attività aziendali.

La Società richiede alle Persone di impegnarsi nel:

- definire e partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno, con particolare riferimento al rispetto del Codice Etico, del Modello e della normativa aziendale e dei limiti definiti dal sistema procuratorio e di delega aziendale;
- renderne partecipi, con attitudine positiva, le Persone con cui interagiscono all'interno ed all'esterno della Società.

7.2 Trasparenza dell'informazione societaria e della contabilità

La Società ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza dell'informazione societaria e delle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni poste in essere. Pertanto, si impegna a:

- garantire che tutte le operazioni siano dovutamente autorizzate, verificabili, legittime, eseguite tempestivamente, accuratamente registrate, contabilizzate e opportunamente documentate, in conformità con i principi contabili applicabili e la migliore prassi;
- fornire con tempestività, in modo completo e nel pieno rispetto della legge e del principio del need to know, le informazioni, i chiarimenti, i dati e la documentazione richiesti dagli Stakeholder nello svolgimento delle rispettive funzioni;
- prevedere elementi di verifica e controllo, affinché le comunicazioni sociali previste per legge siano veritiere, prive di omissioni ed espongano fatti, ancorché oggetto di valutazione, rispondenti al vero.

La Società richiede alle Persone di:

- collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili;
- non porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa societaria;
- impiegare criteri di ragionevolezza e congruità nel caso di registrazioni di elementi economico-patrimoniali fondate su valutazioni;
- non adottare comportamenti o dar luogo ad omissioni che possano condurre ad informazioni inaccurate o incomplete, comprendendo la:
 - registrazione di operazioni fittizie;
 - errata registrazione di operazioni o registrazione non sufficientemente documentata;
 - mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni per la Società;
- non occultare documentazione o utilizzare altri artifici idonei a impedire od ostacolare lo svolgimento delle attività da parte degli Organi sociali.

8. TUTELA DEL PATRIMONIO DELLA SOCIETA'

8.1 Custodia e gestione delle risorse

La Società si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della Società stessa, dei soci e di tutti gli Stakeholder. Pertanto, l'utilizzo delle risorse aziendali deve avvenire in conformità alla normativa vigente ed in linea con i valori del presente Codice e della normativa aziendale.

Ogni Persona è custode e responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse della Società.

Sono proibite, senza eccezione, pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

8.2 Sistemi informatici

La Società sancisce il divieto assoluto in capo ai Destinatari di alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi contenuti in uno dei suddetti sistemi.

In particolare, richiede alle Persone di:

- utilizzare gli strumenti informatici e telematici nel rispetto della legge, dei principi di correttezza, della tutela del segreto della corrispondenza e della privacy e in modo da garantire l'integrità dei sistemi informatici e telematici, nonché l'integrità e la genuinità dei dati trattati, a tutela degli interessi della Società e dei terzi;
- osservare il regolamento aziendale vigente in materia di gestione dei sistemi informativi;
- non installare e utilizzare software in violazione della normativa sulla proprietà intellettuale, rispettando sempre le condizioni dei contratti di licenza sottoscritti, non riproducendo copie non consentite di programmi su licenza per uso personale, aziendale o a favore in terzi;
- porre in essere un comportamento corretto e trasparente nell'utilizzo di qualsiasi mezzo o sistema informatico;
- astenersi da qualunque attività che possa determinare la modificazione, soppressione o creazione fraudolenta di documenti informatici, che potrebbero avere valenza probatoria e, comunque, astenersi dall'accedere abusivamente al sistema informatico o telematico della Società o di terzi al fine di modificare o sopprimere dati, documenti e informazioni ivi conservate;
- astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento o l'interruzione di un sistema informatico o telematico di terzi, pubblici o privati, nonché dal diffondere apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- astenersi dal porre in essere qualunque attività abusiva di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni informatiche o telematiche, nonché dall'installare apparecchiature atte a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- astenersi dal porre in essere qualunque attività che possa determinare il danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici di terzi, siano essi pubblici o privati;

- durante l'orario di lavoro, non accedere a siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate e non partecipare, per motivi non professionali, a forum, ovvero non utilizzare chat line/bacheche elettroniche;
- evitare di diffondere la propria password e il proprio codice di accesso al personal computer;
- utilizzare sempre e soltanto la propria password e il proprio codice di accesso;
- segnalare in qualsiasi momento ogni violazione riguardante l'accesso ovvero l'utilizzo dei sistemi informatici.

Ogni utilizzatore di strumenti informatici è responsabile della sicurezza dei programmi e del corretto utilizzo di tali strumenti e di tutti i dati acquisiti nell'esercizio delle proprie funzioni.

A tal fine è pertanto vietato e del tutto estraneo alla Società un utilizzo non corretto degli strumenti informatici aziendali e, in particolare, un utilizzo dei medesimi volto a porre in essere o anche solo ad agevolare possibili condotte afferenti il reato di pornografia minorile.

8.3 La proprietà intellettuale

Nello svolgimento delle proprie attività, la Società:

- adotta adeguate misure e iniziative volte a garantire la sicurezza, l'integrità, il corretto utilizzo e funzionamento dei sistemi, programmi o dati informatici o telematici propri o di terzi, tutelando altresì i diritti di proprietà intellettuale relativi all'utilizzo di programmi e dati informatici e telematici e l'integrità delle informazioni messe a disposizione del pubblico tramite la rete internet;
- utilizza denominazioni e marchi, come altri segni distintivi, di esclusiva proprietà e/o il cui utilizzo rientra nella sua disponibilità attraverso un legittimo titolo all'uso;
- utilizza unicamente ideazioni o elaborazioni creative (quali, a solo titolo esemplificativo e non limitativo, proposte, illustrazioni, presentazioni, ecc.) di cui ha esclusiva proprietà anche in forza dei compensi e/o rimborsi pattuiti con terzi a mezzo dei documenti contrattuali;
- prevede specifici presidi di controllo nell'ambito dei rapporti con i fornitori, affinché il fornitore assicuri e garantisca che i beni e la loro destinazione d'uso non violino diritti di terzi concernenti la proprietà industriale.

8.4 Principi per il corretto utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

La Società riconosce il valore dell'Intelligenza Artificiale (di seguito "IA") quale strumento di supporto all'innovazione, all'efficienza e al miglioramento dei processi aziendali. L'utilizzo di sistemi di IA da parte delle risorse di Cogitek e dei collaboratori, nello svolgimento delle proprie prestazioni lavorative per conto della Società, deve avvenire in modo responsabile e nel rispetto dei seguenti principi etici e di condotta:

- responsabilità e supervisione umana. L'IA deve essere utilizzata esclusivamente quale strumento di supporto alle decisioni umane e non in sostituzione della responsabilità individuale. Ogni output generato da sistemi di IA deve essere sottoposto a un'adeguata revisione critica e validazione da parte di un operatore umano responsabile;
- legalità e conformità normativa. L'utilizzo di soluzioni di IA deve avvenire nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili, nonché delle procedure interne della Società, con particolare riferimento alla protezione dei dati personali, alla tutela dei segreti industriali e della proprietà intellettuale. L'uso di strumenti di IA "aperti" o gratuiti è consentito esclusivamente per finalità

generiche e non operative, evitando in ogni caso l'immissione di informazioni riconducibili all'attività specifica della Società;

- integrità, trasparenza e correttezza informativa. I Destinatari devono operare secondo criteri di correttezza, buona fede e trasparenza. La Società si impegna a comunicare in modo chiaro l'eventuale utilizzo di sistemi di IA, qualora questi siano impiegati per la creazione di contenuti rilevanti o destinati a comunicazioni esterne;
- correttezza, equità e non discriminazione. L'IA deve essere impiegata evitando bias, discriminazioni o trattamenti iniqui, diretti o indiretti, nei confronti di persone o gruppi. La Società si impegna a prevenire l'utilizzo di sistemi idonei a generare effetti discriminatori, anche involontari. È in ogni caso vietato l'uso dell'IA per la creazione o diffusione di informazioni false o fuorvianti, nonché per l'alterazione non dichiarata di immagini, video o altri contenuti (c.d. deepfake);
- qualità, affidabilità e sicurezza. I sistemi di IA devono essere utilizzati in modo responsabile, assicurando l'accuratezza delle informazioni prodotte, l'affidabilità dei risultati e adeguati livelli di sicurezza, al fine di prevenire errori, utilizzi impropri o conseguenze indesiderate;
- uso responsabile delle informazioni e dei dati. È fatto divieto di utilizzare strumenti di IA per il trattamento di informazioni riservate, confidenziali o di dati personali in assenza delle necessarie autorizzazioni o in violazione delle normative vigenti e delle procedure aziendali applicabili;
- accountability e responsabilità individuale. I Destinatari che utilizzano strumenti di IA sono responsabili del loro corretto impiego e degli esiti delle attività svolte con il supporto di tali strumenti, nel rispetto delle mansioni assegnate e delle responsabilità attribuite.

9. STRUMENTI DI APPLICAZIONE DEI PRINCIPI DEL CODICE ETICO

9.1 Diffusione ed osservanza del Codice Etico

La Società, anche in considerazione del fatto che il Codice Etico 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);
- 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;
- lo svolgimento di verifiche in ordine a notizie 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.

Conseguentemente la Società richiede alle Persone:

- la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte;
- di astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- di indirizzare il comportamento di terzi con i quali la Società entra in relazione, al pieno rispetto del Codice.

9.2 L'Organismo di Vigilanza, le modalità di segnalazione e il sistema sanzionatorio

9.2.1 L'Organismo di Vigilanza

Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Codice Etico è affidato all'OdV, al quale sono assegnati i compiti di:

- verificare l'attuazione del Codice;
- favorire programmi di comunicazione/ formazione specifica rivolta ai Destinatari;
- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo/svolgendo le verifiche più opportune;
- intervenire nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla Persona a seguito della segnalazione di notizie;
- informare il soggetto competente dei risultati delle verifiche rilevanti per l'eventuale assunzione delle misure opportune.

9.2.2 Segnalazioni all'OdV

La Società richiede ai Destinatari del Codice di:

- riferire tempestivamente all'OdV, informazioni o notizie circa possibili casi o richieste di violazione del Codice;
- collaborare con l'OdV nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione;
- segnalare all'OdV eventuali presunte ritorsioni subite a seguito di comunicazioni di violazioni del Codice Etico.

Pertanto, la Società richiede che coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti non in linea con il Codice Etico riferiscano direttamente e in maniera riservata, attraverso i seguenti canali:

- posta ordinaria, indirizzando la comunicazione a "Organismo di Vigilanza di COGITEK S.r.l.", presso COGITEK, Via Fregene 14, 00183 Roma;
- posta elettronica, alla casella e-mail segnalazioni@cogitek.it.

9.2.3 Sistema sanzionatorio

La violazione del Codice Etico compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i Destinatari. Tali violazioni saranno dunque perseguite dalla Società incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso provvedimenti disciplinari/sanzionatori adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Il sistema sanzionatorio, le procedure di accertamento dei comportamenti irregolari e le procedure per l'irrogazione delle sanzioni sono descritti nel Modello, nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali vigenti.

10. REVISIONE DEL CODICE

La revisione del presente Codice richiede l'approvazione dell'Organo Amministrativo.