



**Consorzio
Italbiotec**

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Adottato ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno

2001, n. 231

INDICE

Premessa	4
1 Introduzione.....	5
1.1 Il concetto di etica	5
1.2 Il Codice Etico Comportamentale	5
1.3 Il Codice Etico Comportamentale per il Consorzio Italbiotec	5
2 I destinatari del codice	6
3 Principi fondamentali	6
3.1 Fiducia	6
3.2 Onestà	7
3.3 Trasparenza	7
3.4 Riservatezza	7
3.5 Imparzialità	7
3.6 Valorizzazione delle Risorse Umane	7
3.7 Principi etici del personale	8
3.8 Selezione del personale, sviluppo professionale, formazione e sistema delle remunerazioni	8
4 Doveri del personale	8
4.1 Sussistenza vizio di conflittualità del personale	9
4.2 Limitazione libertà negoziale e richiesta autorizzazione incarico.....	10
5 Prevenzione della corruzione e trasparenza	11
6 Trasparenza delle registrazioni contabili	11
7 Cultura della sicurezza sul lavoro	11
8 Rispetto dell'ambiente	12
9 Rapporti con terzi	12
10 Rapporti con i clienti	12
11 Rapporti con i fornitori.....	13
12 Rapporti con i partner commerciali	13
13 Rapporti con le istituzioni pubbliche	13
14 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria	14
15 Rapporti con organizzazioni sindacali e partiti politici	14
16 Rapporti con i mezzi di informazione	15
17 Proprietà intellettuale e obbligo di confidenzialità	15
18 Disposizioni per i terzi	15
18.1 Disposizione per fornitori, appaltatori e consulenti.....	15



18.2	Disposizione per i candidati.....	17
19	Attuazione e sistema sanzionatorio	18
19.1	Organismi di vigilanza, monitoraggio e controllo.....	18
19.2	L'Organismo di Vigilanza.....	18
19.3	Il Responsabile Prevenzione Corruzione (e Trasparenza).....	18
19.4	Segnalazione violazioni \ whistleblower	19
19.5	Il sistema disciplinare	20
19.6	Conoscenza e applicazione	21



PREMESSA

Il Consorzio Italbiotec (di seguito anche: “**Consorzio**” o “**Italbiotec**”) nasce per incentivare lo sviluppo delle biotecnologie attraverso la collaborazione tra il mondo accademico e industriale, promuovendo e coordinando progetti di Ricerca, Formazione e Innovazione. Le attività di ricerca, formazione e sviluppo d’impresa costituiscono il core operativo del Consorzio, impegnato da oltre vent’anni nella promozione del settore biotech mediante la valorizzazione di collaborazioni nazionali e internazionali tra Università, Centri di Ricerca e Imprese. Al Consorzio aderiscono gli otto Soci fondatori, Soci ordinari e Soci affiliati.

Il Consorzio offre sia ai propri Soci sia a Enti terzi, servizi strutturati nei campi della finanza agevolata e dello sviluppo d’impresa, dallo scouting di opportunità di finanziamento, a servizi di project management e sviluppo aziendale.

Il Consorzio è *full member* del Consorzio Bio-based Industries (BIC), una organizzazione no-profit con sede a Bruxelles.

Le attività promosse dal Consorzio comprendono la progettazione di corsi di alta formazione in aula e a distanza, coordinamento di progetti strategici di ricerca, sviluppo e innovazione e la fornitura di servizi a 360 gradi dedicati alle realtà operanti nelle aree farmaceutica, biomedica, chimica, agroalimentare, ambientale ed energetica.

1 INTRODUZIONE

1.1 Il concetto di etica

L'etica è definibile come il complesso delle norme morali e di comportamento di un individuo, di un gruppo o di un'epoca.

Nel mondo aziendale può considerarsi “etico” ogni comportamento finalizzato alla sana e corretta competizione, nonché al costruttivo e rispettoso rapporto con gli interlocutori aziendali, discordante da comportamenti opportunistici e lesivi del mercato.

1.2 Il Codice Etico Comportamentale

Il Codice Etico Comportamentale ha lo scopo di definire, formalizzare e condividere l'insieme dei valori etici cui il Consorzio Italbiotec si ispira, la cui osservanza da parte dei destinatari costituisce l'elemento fondante per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Consorzio stesso.

Il fine è quello di condividere gli stessi valori e di porli come punto di riferimento e confronto rispetto a ogni decisione e comportamento presi da chi opera nell'ambito aziendale, a qualsiasi livello gerarchico si trovi.

La predisposizione di un Codice Etico Comportamentale garantisce un'efficace attività di prevenzione, rilevazione e contrasto alle violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività.

In particolare, il Codice è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche “**Modello**” o “**Modello Organizzativo**”) definito per prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (di seguito anche il “**Decreto**”) e norme collegate, nonché un elemento essenziale del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (di seguito anche “**PTPCT**”) adottato dal Consorzio Italbiotec, in quanto strumento operativo finalizzato alla prevenzione e alla repressione degli illeciti all'interno della Società.

1.3 Il Codice Etico Comportamentale per il Consorzio Italbiotec

Il presente Codice contiene l'insieme dei principi che il Consorzio si impegna a rispettare e a far rispettare, allo scopo di fungere da prioritario strumento di deontologia aziendale finalizzato a formalizzare i principi e gli standard di comportamento in essere e a creare le condizioni per la corretta applicazione di politiche e procedure specifiche.

Il Consorzio interpreta il concetto di “Etica” non solo come una serie di norme e condotte ma anche come *modus vivendi*, configurandola come la capacità di integrare le proprie attività di *business* con il rispetto e la tutela degli interessi di tutti gli individui con cui il Consorzio si relaziona, sia verso l'esterno che verso l'interno, e con la salvaguardia delle risorse ambientali e la loro conservazione. L'obiettivo è quello di assicurare che i valori fondamentali del Consorzio siano chiaramente definiti e che costituiscano per tutti un riferimento costante nello svolgimento della propria attività, permettendo inoltre di creare una visione e una cultura condivisa. La condivisione di questo complesso di valori è riconosciuta come la



forza motrice dell'azienda e come la fonte principale del suo successo, della sua immagine.

I Destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e dei principi del Codice Etico e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l'immagine del Consorzio che lo compongono, nonché l'integrità dei rispettivi patrimoni economici e umani.

In tutte le attività, il Consorzio adotta come principio ispiratore il principio di legalità, ossia il rispetto di tutte le Leggi e Normative di riferimento nei Paesi in cui opera.

2 I DESTINATARI DEL CODICE

Il presente Codice si applica ai componenti degli organi sociali (Consiglio di Amministrazione), del Comitato Scientifico / Tecnologico e Didattico, ai dirigenti, ai dipendenti, ai collaboratori esterni (consulenti, intermediari, partner in relazioni d'affari, e, più in generale, tutti coloro che intrattengono rapporti con il Consorzio), ai fornitori, agli appaltatori, sub-appaltatori, ai clienti e a tutti gli altri soggetti che a vario titolo e a vario livello vengono a contatto con Italbiotec o agiscono in nome e per conto di esso (di seguito congiuntamente: **"Destinatari"**).

Tutti i Destinatari devono agire per rappresentare al meglio lo stile di comportamento del Consorzio: pertanto, devono dare l'esempio nell'attuare i contenuti del Codice, e hanno la responsabilità di operare affinché le disposizioni etico – comportamentali e le procedure operative interne siano adottate con riferimento a tali principi. Inoltre, i Destinatari si impegnano a comportarsi in linea con quanto indicato dal Codice, a consultare il proprio responsabile e/o referente interno rispetto a eventuali dubbi o possibili interpretazioni di parti del Codice e segnalare tutte le violazioni dello stesso di cui possono venire a conoscenza.

Il presente Codice ha validità sia in Italia sia all'estero, con gli adattamenti che si rendessero necessari od opportuni in ragione delle diverse realtà dei Paesi in cui Italbiotec si dovesse trovare ad adoperare. Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

3 PRINCIPI FONDAMENTALI

3.1 Fiducia

Italbiotec non può avere successo senza la fiducia reciproca di tutti coloro che quotidianamente conferiscono il loro apporto. La fiducia si basa sul rispetto, da parte di ciascuno, dei valori e delle disposizioni del Codice. Naturale corollario è il reciproco rispetto, nell'ambito dei ruoli assegnati, che conduca a una cooperazione tra i collaboratori caratterizzata da una complessiva correttezza di modi e di linguaggio che sia corrispondente all'atteggiamento di buona educazione che deve regnare sia nell'ambito della struttura che verso l'esterno.



3.2 Onestà

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, nazionale, comunitaria o internazionale, al Codice o alle normative interne, posto in essere dai Destinatari, anche se motivato dal perseguimento di un interesse del Consorzio, può considerarsi giustificato e comporta pertanto l'adozione di provvedimenti sanzionatori. Tutti perciò sono tenuti a rispettare le leggi vigenti, il Codice e le normative interne a essi relative.

Tutti i Destinatari devono avere consapevolezza del significato etico delle loro azioni e non devono perseguire l'utile personale o del Consorzio, a discapito del rispetto delle leggi vigenti, delle norme del Codice e delle normative interne.

3.3 Trasparenza

Tutti i Dipendenti e Collaboratori (di seguito: “**Personale**”) devono lasciare trasparire con chiarezza, correttezza e diligenza l'immagine di Italbiotec in tutti i rapporti e ne devono facilitare la comprensione. A tal fine è assicurata l'informazione più completa e trasparente riguardo alle linee guida dell'attività consortile, evitando informazioni ingannevoli od omissive e comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza e di non conoscenza.

3.4 Riservatezza

Il Personale deve tutelare la riservatezza dei dati personali contenuti sia nelle banche dati che negli archivi personali e deve adoperarsi affinché siano osservati tutti gli adempimenti previsti dalle attuali normative in materia di privacy.

3.5 Imparzialità

Il Personale deve operare evitando comportamenti discriminatori e opportunistici evitando discriminazioni di razza, religione, sesso, opinioni politiche e handicap fisici.

Italbiotec si impegna inoltre ad assumere un atteggiamento equo e corretto nei confronti di clienti, fornitori e concorrenti.

3.6 Valorizzazione delle Risorse Umane

La valorizzazione delle Risorse Umane, il rispetto della loro autonomia nel pieno adempimento delle norme vigenti costituisce principio fondamentale per tutto il Personale. Gli organi direttivi si impegnano a predisporre programmi di aggiornamento e formazione atti a valorizzare le professionalità specifiche per conservare e accrescere le competenze acquisite.

Italbiotec, al fine di meglio tutelare i diritti dei lavoratori, si impegna ad applicare compiutamente, in via imparziale e uniforme le leggi e i contratti di lavoro comportandosi con giustizia nei confronti del

Personale, favorendone la crescita professionale e salvaguardando la sicurezza sul lavoro.

3.7 Principi etici del personale

Il Personale si impegna a rispettare il Codice al momento dell'assunzione dell'incarico o rispettivamente al momento della stipula del contratto con Italbiotec e a tenere una condotta ispirata ai principi di lealtà, imparzialità, integrità e onestà, evitando ogni atto o comportamento che violi o possa far ritenere violate sia le disposizioni di legge che quelle contenute nel Codice e nei regolamenti interni. Il Personale si adopera affinché le relazioni con i colleghi siano ispirate ad armonia evitando atti o comportamenti caratterizzati da animosità o conflittualità e conformando la propria attività e l'uso dei beni del Consorzio ai criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia.

Nelle relazioni con l'esterno il Personale si deve comportare in modo tale da determinare fiducia e collaborazione da parte dei soggetti che entrano in contatto con Italbiotec mostrando cortesia e disponibilità nella comunicazione e curando la trattazione delle problematiche lavorative in maniera efficiente, efficace e sollecita.

3.8 Selezione del personale, sviluppo professionale, formazione e sistema delle remunerazioni

Le attività di selezione, assunzione, inquadramento, formazione, retribuzione e crescita professionale, rispondono esclusivamente a considerazioni oggettive incentrate sulle caratteristiche, professionali e personali, necessarie all'esecuzione del lavoro da svolgere e alle capacità dimostrate nell'adempimento dello stesso, in modo da escludere qualsiasi forma di discriminazione in base alla razza, alla religione, alla provenienza, a un handicap fisico, all'età e al sesso.

Le informazioni richieste in fase di selezione sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico – attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Il Consorzio si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione eventuali obiettivi annuali del Personale, previamente fissati, siano focalizzati su un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il suo raggiungimento.

4 DOVERI DEL PERSONALE

Il Personale deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal Codice, assicurando le prestazioni richieste, ed è tenuto a segnalare tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Il Personale deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche interne in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Sono inoltre tenuti a elaborare i propri documenti utilizzando un linguaggio chiaro, oggettivo ed esaustivo, consentendo le eventuali verifiche da parte di colleghi, responsabili o soggetti esterni autorizzati a farne richiesta.

Tutti i destinatari del Codice sono tenuti a evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi il Personale è tenuto a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza. Il medesimo è tenuto, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con il Consorzio.

Il Personale deve operare con diligenza per tutelare i beni consortili, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, è tenuto ai seguenti comportamenti:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni consortili che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse di Italbiotec.

Il Personale è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente le funzioni preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per il Consorzio.

Italbiotec si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di sistemi contabili, di reporting di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, statuto dei lavoratori, ecc.).

4.1 Sussistenza vizio di conflittualità del Personale

Il Personale si deve astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti e affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui abbiano causa pendente o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di eventuali altri enti, comitati, società o stabilimenti, associazioni anche non riconosciute, di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

Nel caso in cui il Personale si trovi in condizione di anche solo potenziale vizio di conflittualità, è fatto obbligo agli stessi di informare sempre tempestivamente il Responsabile Prevenzione Corruzione e l'Organismo di Vigilanza degli eventuali contatti avviati, ai fini dell'assunzione di incarichi esterni al Consorzio con soggetti interessati anche solo potenzialmente all'attività del Consorzio medesimo, ovvero ai fini dello svolgimento di attività in cui la propria posizione presso il Consorzio possa essere utilizzata per fini privati di lucro dal soggetto che conferisce l'incarico. La segnalazione dovrà prevedere l'indicazione dettagliata del caso specifico di anche potenziale conflittualità, gli elementi oggettivi per poter approfondire la verifica, l'eventuale periodo se circoscritto nel tempo in cui si è riscontrato il vizio di conflittualità, i soggetti o le persone coinvolte in posizione di conflittualità. Il Responsabile Prevenzione Corruzione e l'Organismo di Vigilanza avvieranno una attività di verifica a seconda della

pertinenza (rammentando che l'OdV si riferisce solo ai reati presupposto che possono prevedere la responsabilità amministrativa dell'Ente) per ravvisare la sussistenza della segnalazione e nel caso si riferiranno ai referenti responsabili per trovare soluzioni di mitigazione del vizio di conflittualità.

Chiunque venisse a conoscenza di situazioni anche potenziali di vizio di conflittualità è tenuto a segnalarlo. La procedura **"Segnalazione illecito whistleblower"** da seguire, anche al fine di garantire l'anonimato del segnalante, è richiamata nella sezione, del sito web istituzionale: **"SOCIETÀ TRASPARENTE"** - cartella: **ALTRI CONTENUTI** - sottocartella: **CORRUZIONE**".

4.2 Limitazione libertà negoziale e richiesta autorizzazione incarico

L'art.53, c.16 ter, D.Lgs, 165/2001, introdotto dalla L.190/2012, sancisce che "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2¹, non possono svolgere, nei tre anni successivi al/a cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Il rischio che la norma intende scongiurare è che durante il periodo di servizio il dipendente possa artatamente precostituirsi delle situazioni lavorative vantaggiose e così sfruttare a proprio fine la sua posizione e il suo potere all'interno del Consorzio per ottenere un lavoro per lui attraente presso l'impresa o il soggetto privato con cui entra in contatto. La disposizione prevede quindi una limitazione della libertà negoziale del dipendente per un periodo di tre anni successivo alla cessazione del rapporto per eliminare la "convenienza" di accordi fraudolenti.

Stante la natura prettamente privatistica del Consorzio lo stesso ha inteso estendere tale requisito anche ai propri dipendenti ma con la sola limitazione ai dirigenti e al personale che ha esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di Italbiotec nel contrarre con fornitore o appaltatore.

Alla luce delle premesse su indicate al Personale di Consorzio è fatto obbligo, per gli incarichi affidati nel momento in cui il lavoratore è impiegato presso Italbiotec e per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, di comunicare al Responsabile di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza incarichi, carichi, instaurazioni di rapporti di lavoro subordinato o parasubordinato con i soggetti privati che sono stati destinatari di provvedimenti, contratti, accordi adottati per l'esercizio della potestà o del potere negoziale di cui erano titolari o responsabili.

¹ Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300. Fino alla revisione organica della disciplina di settore, le disposizioni di cui al presente decreto continuano ad applicarsi anche al CONI.

5 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

Il Consorzio si impegna a rispettare le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza ai sensi della L. 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013.

I dipendenti del Consorzio collaborano con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza al fine di adempiere agli obblighi di trasparenza amministrativa, di cui agli enti di diritto privato in controllo pubblico (art. 1 co.2 D.lgs. n.33/2013). In particolare, i dipendenti del Consorzio assicurano la propria collaborazione nella attività di raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati oggetto di pubblicazione.

6 TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI

Nella predisposizione dei documenti e dei dati contabili, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali, previste per legge, dirette ai soci e al pubblico, nonché in ogni registrazione attinente l'amministrazione, il Personale dovrà attenersi ai più rigorosi principi di trasparenza, correttezza e veridicità.

In particolare, il Personale chiamato alla formazione dei suddetti atti, è tenuto a verificare, ciascuno per le parti di rispettiva competenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione dei documenti di natura amministrativa e contabile.

L'approvvigionamento e l'erogazione delle risorse finanziarie, così come la loro amministrazione e il loro controllo, devono essere sempre conformi alle procedure di approvazione e autorizzazione previste dal Consorzio.

Ciascuna registrazione contabile dovrà riflettere esattamente ciò che è scritto nella documentazione di supporto, dovendo questa essere completa e assoggettabile a verifica.

7 CULTURA DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Il Consorzio si impegna a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori.

A tal fine Italbiotec si impegna a:

- gestire le attività nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- mettere in atto un sistema di controllo per garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni di sicurezza e delle procedure previste;
- formare e addestrare il Personale per il raggiungimento dei più elevati livelli di sicurezza.

I Destinatari sono tenuti, per quanto di competenza, allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Ciascun Destinatario deve porre la massima attenzione nello svolgimento della propria attività, osservando strettamente tutte le misure di sicurezza e di prevenzione stabilite, per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

La responsabilità di ciascun Destinatario nei confronti dei propri collaboratori e colleghi impone la massima cura per la prevenzione di rischi di infortunio a tutela della sicurezza propria e altrui. Ogni Destinatario deve attenersi alle istruzioni e alle direttive fornite dai soggetti ai quali il Consorzio ha delegato l'adempimento degli obblighi in materia di sicurezza.

8 RISPETTO DELL'AMBIENTE

Italbiotec contribuisce alla diffusione e alla sensibilizzazione in tema di sviluppo sostenibile, e gestisce, in modo compatibile con i principi di rispetto e tutela dell'ambiente, le proprie attività in considerazione dei diritti delle generazioni future.

9 RAPPORTI CON TERZI

È assolutamente vietato offrire a terzi (es. clienti, fornitori, concorrenti), direttamente o indirettamente, ovvero ricevere, regalie e/o benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) tali da poter essere interpretati da un osservatore imparziale come finalizzati al conseguimento di un vantaggio, anche non economico, contrari a norme imperative di legge, regolamenti e ai principi del presente Codice.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti purché preventivamente e debitamente autorizzati dal soggetto competente, se e quando siano di modico valore, e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti.

10 RAPPORTI CON I CLIENTI

Il successo del Consorzio si basa soprattutto sulla sua capacità di soddisfare i bisogni dei propri clienti, mantenendo elevati livelli di qualità e di affidabilità. A questo fine, per Italbiotec è prioritario identificare con accuratezza i bisogni dei clienti.

Il Consorzio fornisce accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi offerti, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli; mantiene il totale riserbo su informazioni riservate riguardanti i propri clienti, sia in riferimento a informazioni strategiche del cliente, sia a dati personali, e usa le suddette informazioni solo per ragioni strettamente professionali, richiedendo esplicita autorizzazione. Anche i clienti sono tenuti ad assicurare la riservatezza, in riferimento a informazioni, documenti e dati personali, relativi al Consorzio e ai suoi collaboratori.

11 RAPPORTI CON I FORNITORI

Considerato il ruolo fondamentale ricoperto dai fornitori per il Consorzio, soprattutto con riferimento a servizi di natura professionale, il processo di selezione degli stessi avviene secondo principi di correttezza, economicità, qualità e liceità, sulla base di valutazioni obiettive dirette a tutelare gli interessi di Consorzio e, comunque, a creare alla stessa maggior valore.

L'adesione, da parte di tali soggetti, al presente Codice, nonché il rispetto delle normative vigenti, con particolare riguardo al D.Lgs. 231/2001, è condizione necessaria per l'avvio o il prosieguo della relazione. Il Consorzio adotta inoltre procedure specifiche al fine di utilizzare criteri oggettivi nell'assegnazione degli incarichi e nella gestione dei rapporti con fornitori in modo da garantire trasparenza e correttezza nel pieno rispetto di impegni espliciti e disciplinati da contratti esaustivi. Il Consorzio imposta tali contratti in modo legale, corretto, completo e trasparente, cercando di prevedere quelle circostanze che potrebbero influire in modo significativo sulla relazione instaurata.

I compensi corrisposti ai fornitori dovranno essere esclusivamente commisurati alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a un soggetto diverso dalla parte contrattuale, né in un Paese diverso da quello delle parti contrattuali.

12 RAPPORTI CON I PARTNER COMMERCIALI

Il Consorzio, all'interno di iniziative economiche che prevedono di operare con altre organizzazioni per la costituzione di entità che danno origine alla creazione di un soggetto giuridico autonomo, quali Associazione temporanea di Impresa (ATI) e Reti di Impresa, si impegna a instaurare relazioni trasparenti e collaborative.

Inoltre, nella conduzione di tali iniziative economiche, garantisce di adottare tutte le misure e rispettare tutte le procedure affinché i partner commerciali godano del rispetto della propria reputazione, siano poste in essere esclusivamente attività lecite e in linea con i valori e i principi del presente Codice, a nessun partner venga garantito un trattamento di favore rispetto un altro facente parte la stessa iniziativa economica, venga garantita la massima trasparenza degli accordi posti in essere nel completo rispetto della normativa vigente, evitando la sottoscrizione di patti o accordi segreti e contrari alla legge.

13 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

Il Consorzio si ispira e adegua la propria condotta al rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza, al fine di non indurre la Pubblica Amministrazione alla violazione dei principi dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta. I contatti con la Pubblica Amministrazione sono gestiti, in conformità con le apposite procedure interne, da chi è specificamente e formalmente incaricato dal Consorzio a trattare o ad avere contatti con Pubblici Ufficiali e/o incaricati di Pubblico Servizio appartenenti a dette amministrazioni. Nell'ambito di una qualsiasi trattativa d'affari, una richiesta o un rapporto con la Pubblica Amministrazione italiana e/o straniera, non devono essere

effettuati, per nessuna ragione, comportamenti volti a influenzarne illegittimamente le decisioni al fine di far conseguire al Consorzio un indebito o illecito vantaggio.

È consentito assumere o intrattenere rapporti di affari, di natura economica o finanziaria, con dipendenti o ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, italiana o estera, o loro parenti e affini, se e solo se tali rapporti siano esplicitamente portati all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza e da esso valutati sia nella fase di assunzione, sia nella fase di definizione dei rapporti di affari.

È proibito destinare a finalità diverse da quelle per cui sono stati eventualmente concessi contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato o da altro Ente pubblico o dalle Comunità europee, anche di modico valore e/o importo. Ogni rendicontazione relativa a progetti finanziati dalla Pubblica Amministrazione deve essere effettuata con la massima scrupolosità e contenere dati e informazioni veritiere corrette e verificabili.

Il Consorzio condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, consistente nel promettere od offrire direttamente o indirettamente regalie e benefici (denaro, oggetti, servizi, prestazioni, favori o altre utilità) a Pubblici Ufficiali e/o incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, o loro parenti, da cui possa conseguirne un indebito o illecito interesse o vantaggio. Tali comportamenti sono considerati atti di corruzione da chiunque posti in essere. Nello specifico, è proibito promettere e/o offrire qualsiasi regalia e/o beneficio per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera. È altresì vietato indurre Pubblici Ufficiali/incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, a utilizzare la loro influenza su altri soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione italiana o estera.

Infine, nell'ambito dei rapporti con la Pubblica Amministrazione, il Consorzio non potrà farsi rappresentare da soggetti che possano trovarsi in qualsiasi situazione di conflitto di interessi.

14 RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

Il Consorzio si impegna a collaborare attivamente al fine di supportare le eventuali necessità dell'Autorità Giudiziaria e si astiene dal porre in essere, nei confronti dei soggetti coinvolti, alcun comportamento, in qualunque modo, idoneo a condizionarne il modo di operare e di agire nei confronti con l'Autorità Giudiziaria stessa.

15 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI SINDACALI E PARTITI POLITICI

I rapporti con le organizzazioni politiche e sindacali sono riservati, di norma, alle funzioni autorizzate a stabilire e gestire tali rapporti sulla base dei compiti assegnati, e di quanto disposto dagli ordini di servizio e dalle procedure pro – tempore vigenti. Qualsiasi rapporto con tali soggetti è inoltre improntato a elevati criteri di trasparenza e correttezza. Non è ammessa, da parte del Consorzio, l'erogazione di contributi a organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti se non quando espressamente permessi e previsti dalla legge e, in quest'ultimo caso, autorizzati dai competenti organi consortili.

16 RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

Le informazioni afferenti al Consorzio e dirette ai mass – media potranno essere divulgate solamente dalle funzioni interne a ciò delegate, nel rispetto delle procedure vigenti e/o da implementare. I collaboratori, qualora richiesti di fornire informazioni o rilasciare interviste, dovranno comunicarlo alla funzione competente, e ricevere un'apposita e preventiva autorizzazione.

In ogni caso, la comunicazione all'esterno di dati o di informazioni, dovrà essere veritiera, trasparente e tale da riflettere in modo omogeneo le immagini e le strategie adottate dal Consorzio, favorendo il consenso alle politiche del Consorzio.

17 PROPRIETÀ INTELLETTUALE E OBBLIGO DI CONFIDENZIALITÀ

Il Consorzio riconosce la basilare importanza della proprietà intellettuale quale fondamentale risorsa dell'Organizzazione e, in quanto tale, pone in essere tutti gli atti idonei a tutelarla. Il Personale, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, è tenuto a non diffondere informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali della Società, così come altri dati e/o notizie non pubbliche relative al Consorzio, se non nei casi in cui tale divulgazione sia richiesta da leggi o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le parti si siano impegnate a utilizzarle per fini specificatamente pattuiti. In particolare, è necessario trattare con la dovuta riservatezza e proteggere le idee, i modelli e altre forme di proprietà intellettuale sviluppate nell'ambito dell'attività lavorativa.

Italbiotec si impegna, inoltre, a non realizzare progetti che possano risultare in violazione dei diritti di proprietà intellettuale di terzi.

18 DISPOSIZIONI PER I TERZI

18.1 Disposizione per fornitori, appaltatori e consulenti

18.1.1 Obbligo visione e di adesione al Codice etico- comportamentale di Italbiotec

Il Consorzio Italbiotec con il presente Codice si propone di confermare e fissare in un documento unitario i principi di diligenza, correttezza, lealtà, integrità e trasparenza dei comportamenti che devono animare chi opera all'interno del Consorzio. Ciò anche al fine di assicurare la qualità dei servizi in adempimento al disposto del Modello 231 e al PTPCT.

Il "Codice" recepisce le disposizioni previste sia dal Modello 231, sia dalle misure obbligatorie e ulteriori di condotta previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, anch'esso consultabile sul Sito Web della Società nella sezione del Sito Web istituzionale: **"SOCIETÀ TRASPARENTE" - cartella: ALTRI CONTENUTI - sottocartella: CORRUZIONE**".

Per tutti i fornitori, appaltatori, consulenti e collaboratori operanti nel Consorzio (di seguito anche "Terzi") è fatto obbligo di sottostare a tutte le disposizioni del Codice, con particolare riferimento al cosiddetto rapporto con i terzi, sottoscrivendo il presente documento, dichiarando di averlo visionato e

di averne inteso i contenuti.

Secondo quanto previsto nel Codice stesso il fornitore, appaltatore, consulente e collaboratore di Italbiotec potrà segnalare al Responsabile Prevenzione Corruzione e all'Organismo di Vigilanza eventuali richieste di chiarimento o possibili inosservanze al Codice. A tutte le richieste verrà data una tempestiva risposta senza che vi sia, per chi ha effettuato la segnalazione, alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione.

La procedura **“Segnalazione illecito *wistleblower*”** da seguire, anche al fine di garantire l'anonimato del segnalante, è richiamata nella sezione del sito web istituzionale: **“SOCIETÀ TRASPARENTE” - cartella: ALTRI CONTENUTI - sottocartella: CORRUZIONE**”.

18.1.2 Sussistenza vizio di conflittualità

Il Personale di Italbiotec si deve astenere dal partecipare all'adozione di decisioni o attività che possano coinvolgere interessi propri, ovvero di parenti e affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi, oppure di persone con le quali abbiano rapporti di frequentazione abituale, ovvero, di soggetti od organizzazioni con cui abbiano causa pendente o rapporti di credito o debito significativi, ovvero di soggetti od organizzazioni di cui siano tutori, curatori, procuratori o agenti, ovvero di eventuali altri enti, comitati, società o stabilimenti, associazioni anche non riconosciute, di cui siano amministratori o gerenti o dirigenti.

Nel caso in cui il fornitore, appaltatore, consulente o collaboratore si trovi in condizione di anche solo potenziale vizio di conflittualità, di cui al capoverso che precede, con personale del Consorzio con cui si è venuto a contrarre è fatto obbligo agli stessi di informare sempre tempestivamente il Responsabile Prevenzione Corruzione e l'Organismo di Vigilanza. La segnalazione dovrà prevedere l'indicazione dettagliata del caso specifico di anche potenziale conflittualità, gli elementi oggettivi per poter approfondire la verifica, l'eventuale periodo se circoscritto nel tempo in cui si è riscontrato il vizio di conflittualità, i soggetti o le persone coinvolte in posizione di conflittualità. Il Responsabile Prevenzione Corruzione e l'Organismo di Vigilanza avvieranno una attività di verifica a seconda della pertinenza (rammentando che l'OdV si riferisce solo ai reati presupposto che possono prevedere la responsabilità amministrativa dell'Ente) per ravvisare la sussistenza della segnalazione e nel caso si riferiranno ai referenti responsabili per trovare soluzioni di mitigazione del vizio di conflittualità.

Chiunque venisse a conoscenza di situazioni anche potenziali di vizio di conflittualità è tenuto a segnalarlo. La procedura **“Segnalazione illecito *wistleblower*”** da seguire, anche al fine di garantire l'anonimato del segnalante, è richiamata nella sezione del Sito Web istituzionale **“SOCIETÀ TRASPARENTE” - cartella: ALTRI CONTENUTI - sottocartella: CORRUZIONE**”.

18.1.3 Limitazione libertà negoziale

In considerazione di quanto espresso al paragrafo 4.2 *“Limitazione libertà negoziale e richiesta autorizzazione incarico”*, circa i doveri del personale di Italbiotec, del presente Codice, ai fornitori, appaltatori e collaboratori è fatto divieto di instaurare alcun rapporto di lavoro autonomo o subordinato

con i dirigenti e il personale o responsabili dei provvedimenti, contratti o accordi di cui sono stati beneficiari per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto di impiego del personale suindicato con la Società.

18.2 Disposizione per i candidati

I candidati, nell'ambito della selezione del personale, si obbligano a segnalare situazioni che possano realizzare un conflitto di interesse, così come previsto dal comma 41 della L. 190/2012 n. 190 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”*.

In particolare, i candidati devono segnalare a Italbiotec:

- **Di NON trovarsi**, nei confronti del Consorzio, in alcuna delle situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi propri tali da ledere l'imparzialità del processo di selezione del personale
- **Di trovarsi**, nei confronti del Consorzio, in alcuna delle situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi propri di seguito esemplificate tali da ledere l'imparzialità del processo di selezione del personale
 - rapporti parentali o di legame affettivo e/o matrimoniale con dipendenti (o equiparati), dirigenti, organi Amministrativi di vertice e/o Organi Politici d'indirizzo di Italbiotec;
 - rapporti diretti o indiretti di collaborazione esterni al Consorzio avvenuti negli ultimi 3 anni con soggetti coinvolti nel processo di selezione del personale di Italbiotec, in qualunque modo retribuiti;
 - rapporti finanziari con lo stesso soggetto di cui alla lettera a) o per interesse proprio e/o da parte di coniuge/convivente more uxorio, parenti o affini entro il secondo grado;
 - rapporti di frequentazione abituale o altro rapporto preferenziale con soggetti coinvolti nel procedimento di selezione del personale;
 - causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito significativi, con soggetti coinvolti nel processo di selezione del personale;
 - funzione di tutore, curatore, procuratore o agente di soggetti coinvolti nel procedimento di selezione del personale;
 - eventuali altre gravi ragioni di convenienza che comportano l'obbligo di segnalazione del conflitto, anche potenziale, d'interessi.

Le situazioni di conflitto di interesse dovranno essere comunicate al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza e all'Organismo di Vigilanza.

19 ATTUAZIONE E SISTEMA SANZIONATORIO

19.1 Organismi di vigilanza, monitoraggio e controllo

Il Consorzio in ottemperanza ai requisiti della Legge n. 190/2012 (quale disciplina di attuazione della strategia di prevenzione della corruzione) e del D.Lgs. n.231/2001 (quale disciplina della Responsabilità amministrativa degli Enti), si è dotata di Organismi di vigilanza, monitoraggio e controllo previsti dalle relative discipline, ovvero:

- Organismo di Vigilanza (di seguito anche “OdV”);
- Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza (di seguito anche “RPCT”).

Rispettivamente nelle aree di loro competenza, sono responsabili nelle attività di verifica e controllo dell’applicazione del Codice e più in generale della liceità dell’agire nel Consorzio Italbiotec.

19.2 L’Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato all’interno di Italbiotec un Organo di Vigilanza quale ente deputato a vigilare sull’applicazione del Codice, che si coordina opportunamente con gli organi e le funzioni competenti per la corretta attuazione e l’adeguato controllo dei principi del Codice.

L’OdV è l’organo deputato al controllo circa il funzionamento del Modello 231, e quindi dei suoi elementi costitutivi, istituito ai fini del D.Lgs. 231/2001, e al suo mantenimento tramite aggiornamento periodico. L’OdV ha il compito di promuovere la diffusione e la conoscenza del Codice e di curarne l’applicazione e l’aggiornamento, attivandosi (di iniziativa o su segnalazione) per prevenire o reprimere, attraverso le funzioni competenti le eventuali violazioni dello stesso. L’OdV, nell’esercizio delle proprie funzioni, avrà libero accesso ai dati e alle informazioni del Consorzio utili allo svolgimento delle proprie attività. I Destinatari sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell’OdV.

19.3 Il Responsabile Prevenzione Corruzione (e Trasparenza)

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione cura la più ampia diffusione del presente Codice pubblicandolo sul sito istituzionale aziendale e informando della sua pubblicazione tutti i Dipendenti, ai titolari di contratti di consulenza o collaborazione a qualsiasi titolo, anche professionale, ai titolari di organi e di incarichi di diretta collaborazione dei vertici del Consorzio, nonché i dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, di imprese e società fornitrici di servizi in favore di Italbiotec

Le comunicazioni rivolte al Responsabile della Prevenzione della Corruzione potranno essere disposte nei seguenti modi:

- 1) Lettera: Intestato a **RPCT – Via Gaudenzio Fantoli 16/15, 20138 Milano**,
- 2) E-mail: anticorruzionetrasparenza.italbiotec@gmail.com

Il Responsabile Prevenzione Corruzione, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, e in termini generali è espressamente incaricato di:

- verificare l'idoneità del Piano Triennale Prevenzione Corruzione;
- verificare l'efficace attuazione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione;
- prevenire il verificarsi di fenomeni corruttivi.

19.4 Segnalazione violazioni \ whistleblower²

I destinatari devono riferire prontamente ai loro referenti interni ogni circostanza che comporti o che sembri comportare, una deviazione dalle norme di comportamento riportate nel presente Codice e/o una violazione alle procedure/istruzioni operative aziendali in essere. I referenti hanno a loro volta il dovere di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza delle notizie di cui sono venuti a conoscenza.

Qualora, per giustificato motivo o per opportunità, sia ritenuto sconsigliabile conferire con il proprio referente diretto, il dipendente o collaboratore dovrà comunicare direttamente con l'Organismo di Vigilanza. Omettere o non riferire tali circostanze costituisce una violazione del presente Codice Etico e di Condotta.

Le segnalazioni sono trattate con la massima riservatezza ai sensi della Procedura relativa al Wistleblowing **"Segnalazione illecito whistleblower"** e tutte le violazioni riferite diventano immediatamente oggetto di indagine. I dipendenti e collaboratori sono tenuti a cooperare senza riserve alle fasi istruttorie e a fornire tutte le informazioni in loro possesso riguardanti tali violazioni, indipendentemente dal fatto che le stesse siano considerate rilevanti. La mancata cooperazione, o la cooperazione solo parziale con le attività d'istruttoria costituisce una violazione del presente Codice.

Il Consorzio Italbiotec nei casi accertati e verificati di dolo, furto, omissioni, falsificazioni, alterazioni, utilizzo improprio di informazioni riservate, appropriazione indebita di beni fisici e immateriali del patrimonio aziendale, applicherà le sanzioni disciplinari necessarie ed eventualmente, secondo la gravità delle infrazioni commesse, darà corso ad azioni legali nei confronti delle persone coinvolte.

Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice e delle procedure aziendali verrà trattata con fermezza con la conseguente adozione delle misure sanzionatorie previste dai contratti nazionali di lavoro, dal Modello 231 e dal PTPCT.

I casi di violazione del presente Codice dovranno essere segnalati per l'avvio di procedimenti disciplinari all'Ufficio pertinente, oltreché alle autorità competenti nel caso in cui integrino una fattispecie penale,

² Con L. n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione" è stato modificato, all'articolo 1 comma 51, il D. Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", introducendo l'articolo 54 bis con lo scopo di favorire l'emersione di condotte illecite all'interno delle pubbliche amministrazioni, tutelando espressamente il dipendente che ne segnali la sussistenza. Successivamente il Piano Nazionale Anticorruzione, approvato con deliberazione CIVIT del 11.09.2013, n.72, include tra le specifiche misure di prevenzione della corruzione, la tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblower), prevedendo alcuni principi generali per assicurare, nel modo più rigoroso possibile, la garanzia della riservatezza del dipendente che procede a segnalazioni, individuando nel Responsabile della Prevenzione della Corruzione il destinatario delle segnalazioni (in capo al quale competono) l'effettuazione delle prime verifiche di fondatezza delle segnalazioni. Tale disposizione si applica anche al Modello 231.

civile o determinino un danno patrimoniale o contabile.

Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel presente Codice dia luogo a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del dipendente o collaboratore del Consorzio Italbiotec essa è comunque fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare.

Per quanto riguarda le violazioni a carico di soggetti destinatari con i quali non è costituito un rapporto di lavoro subordinato, la sanzione applicabile, in relazione alla gravità dei fatti contestati e secondo le leggi che regolano la materia, è la risoluzione del contratto, in forza delle specifiche clausole appositamente inserite all'interno dello stesso.

19.5 Il sistema disciplinare

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

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico da parte del Personale potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto di procedure stabilite dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori (ove e in quanto applicabile), con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà essere, altresì, causa di richieste di risarcimento del danno.

In relazione alle sanzioni irrogabili si applicano le disposizioni del sistema disciplinare adottato da Italbiotec, contenuto nel Modello 231. Le violazioni saranno perseguite incisivamente, con tempestività e immediatezza, attraverso l'adozione – nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi del Consorzio e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente – di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato. I provvedimenti disciplinari per le violazioni del Codice sono adottati dai superiori gerarchici, sentito l'RPCT e l'OdV, in coerenza con le leggi vigenti e con i relativi contratti di lavoro.

Inoltre, in applicazione di quanto previsto all'art. 6, comma 2-bis, lettera d), del D.Lgs. 231/2001, tale sistema disciplinare prevede sanzioni anche nei confronti di *“chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate”*. Costituisce pertanto violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi abbia effettuato segnalazioni di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle sue modalità applicative.

Gli effetti delle violazioni del Codice e dei protocolli interni devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con il Consorzio: a tal fine lo stesso provvede a diffondere il Codice e i Protocolli interni, nonché a informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Il Consorzio, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intratterrà rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendano operare nel rigoroso rispetto della normativa

vigente, e/o che rifiutino di comportarsi secondo i valori e i principi previsti dal Codice e attenersi alle procedure e regolamenti previsti dai Protocolli annessi.

19.6 Conoscenza e applicazione

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i Destinatari: eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice debbono essere tempestivamente discussi con l'OdV e l'RPCT. Tutti coloro che collaborano con Italbiotec, senza distinzioni o eccezioni, in Italia o all'estero, sono impegnati a far osservare i principi del presente Codice. In nessun modo, l'agire a vantaggio del Consorzio può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con la normativa e con tali principi. In particolare, tutti i destinatari sono tenuti a operare affinché tali norme siano adeguatamente applicate.

È fatto obbligo a ogni socio, amministratore, dipendente o collaboratore di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali norme, principi e regolamenti;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali e all'Organismo di Vigilanza in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione;
- riferire all'Organismo di Vigilanza e al RPCT circa possibili casi o richieste di violazione del presente Codice. Le comunicazioni devono essere effettuate per iscritto. I soggetti interessati possono utilizzare il canale informatico di segnalazioni idoneo a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante indicato da Italbiotec oppure la posta cartacea.

I soggetti interessati possono utilizzare il canale informatico di segnalazioni indicato da Consorzio oppure inviare le segnalazioni via posta cartacea, al seguente indirizzo:

- **Consorzio Italbiotec – Organismo di Vigilanza, Via Gaudenzio Fantoli 16/15, 20138 Milano;**
- **Consorzio Italbiotec – RPCT, Via Gaudenzio Fantoli 16/15, 20138 Milano;**

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice o di altri eventi suscettibili di alterarne la portata e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza e al RPCT. Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni. Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per la sua approvazione iniziale.