

INGO

IL CODICE ETICO

Adottato dal Consiglio di Amministrazione di INGO S.p.A. Società
Benefit
con Delibera del 24.02.2022

INDICE

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| PREMESSA | pag. 3 |
| SEZ. I: LA NOSTRA STORIA | pag. 3 |
| SEZ. II: L'ETICA IN CUI CREDIAMO | pag. 4 |
| ○ Il Codice Etico: un percorso di riflessione e dialogo | pag. 4 |
| ○ Etica e Bene Comune: condividiamone il senso | pag. 4 |
| ○ Il Codice Etico nel sistema dei valori e nel D.Lgs. 231/2001 | pag. 6 |
| ○ Vision | pag. 6 |
| ○ Mission | pag. 6 |
| ○ Valori | pag. 6 |
| SEZ. III: I RAPPORTI CON I PORTATORI DI INTERESSE INTERNI ED ESTERNI: PRINCIPI E REGOLE | pag. 8 |
| ○ La filosofia dei rapporti e dei valori | pag. 8 |
| 1) Clienti | pag. 8 |
| 2) Dipendenti | pag. 8 |
| 3) Collaboratori | pag. 13 |
| 4) Fornitori | pag. 13 |
| 5) Istituzioni e Comunità locale | pag. 14 |
| 6) Soci | pag. 16 |
| 7) Ambiente e sicurezza | pag. 17 |
| SEZ. IV: L'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO | pag. 17 |
| ○ Trasparenza delle registrazioni contabili | pag. 17 |
| ○ Lo schema di base della governance societaria | pag. 18 |
| ○ Prevenzione di fenomeni collegati al riciclaggio di denaro | pag. 20 |
| ○ Strumenti per l'applicazione del Codice Etico | pag. 20 |
| SEZ. V: DESTINATARI E RESPONSABILITÀ | pag. 20 |
| ○ Obblighi dei dipendenti | pag. 20 |

PREMESSA

Il Gruppo INGO ricopre da anni una posizione rilevante nel mercato delle soluzioni e servizi inerenti alle attività di supporto nella gestione delle relazioni tra le aziende e la loro customer base attraverso consulenza, soluzioni tecnologiche e gestione di servizi in outsourcing, caratterizzato da un'unica fondamentale priorità: **creare valore**.

Per far questo **studiamo, ricerchiamo e sviluppiamo** costantemente soluzioni tecnologiche e nuovi servizi che permettano ai nostri clienti di alleggerire la gestione interna delle loro attività, aumentare le performance e offrire loro una **qualità** elevata nelle relazioni con i loro clienti con lo scopo di raggiungere la fidelizzazione e incrementare la customer base.

Per ottenere tutto questo è indispensabile coltivare un ambiente interno e relazioni esterne trasparenti, autentiche ed orientate al **bene comune**.

SEZ. I: LA NOSTRA STORIA

IL GRUPPO INGO

Il gruppo INGO è composto da tre entità a cui si applica il presente Codice Etico:

- **INGO S.p.A. Società Benefit** società Capogruppo che offre ai propri clienti soluzioni integrate per la gestione della Customer Base, consulenza e posizionamento digitale della loro offerta.
- **PHONETICA S.r.l.** azienda che offre outsourcing e servizi nelle attività di Customer Operations.
- **XENIALAB S.r.l.** società che sviluppa soluzioni software nell'ambito dell'Omnicanalità, Intelligenza Artificiale, Knowledge Management ed altro nell'ambito della gestione delle relazioni con la clientela.

INGO S.p.A. Società Benefit fornisce alle società controllate anche molti servizi di staff, amministrativi, commerciali, marketing e tutto il Gruppo agisce verso il mercato e tutti gli stakeholders come un'unica entità che opera con una Vision e con valori comuni condivisi, per questa ragione nel presente documento quando si parla di INGO ci si riferisce a tutte le società del Gruppo.

INGO S.p.A. Società Benefit, inoltre, ha portato a compimento un'importante evoluzione societaria, conseguendo la nuova forma di "Società Benefit". Tale innovazione non ha comportato modifiche del tipo societario, che rimane ancorato all'esercizio dell'impresa in forma di S.p.A., nel pieno rispetto delle normative che la regolamentano. L'adozione della forma Benefit si somma alle preesistenti caratteristiche, comportando l'intervento di specifiche modifiche a livello di Statuto e l'assunzione di ben determinati obblighi, meglio definiti nel Paragrafo 5 del presente Codice Etico.

BREVI ACCENNI SULLA STORIA DEL GRUPPO

La prima azienda fondata nel 1998, che oggi è rappresentata da INGO S.p.A. Società Benefit, è nata offrendo servizi in outsourcing nell'ambito del Customer Care attraverso alcune soluzioni tecnologiche brevettate che consentivano l'integrazione delle piattaforme informatiche per erogare servizi in outsourcing con i sistemi di telecomunicazione utilizzati dai clienti.

Da quel momento il business e i servizi offerti sono sempre cresciuti alimentati da un modo di stare sul mercato e da principi di etica che hanno guidato le scelte senza mai cadere in trappole speculative, come lo sfruttamento temporaneo di agevolazioni che al loro scadere avrebbero potuto generare la perdita di posti di lavoro o l'offshoring per pure dinamiche economiche che non avrebbero garantito la qualità dei servizi duraturi nel tempo.

Su questa base abbiamo costruito il nostro successo e oggi sono il vero valore aggiunto su cui il Gruppo INGO può contare per lo sviluppo futuro.

SEZ. II: L'ETICA IN CUI CREDIAMO

Il Codice Etico: un percorso di riflessione e dialogo

Il Codice Etico non rappresenta per noi solo un modo per rendere espliciti i nostri valori e le linee guida del nostro operato, ma è una grande opportunità per riflettere sui fondamenti della nostra attività, su ciò che la rende distintiva, sui nostri punti di forza e gli obiettivi strategici futuri. Si tratta di una riflessione critica sviluppata attraverso il dialogo e la condivisione di tutti coloro che operano all'interno dell'azienda. Interpretare questo percorso secondo questi presupposti ci ha permesso di definire scelte strategiche di gestione in grado di creare consapevolezza e azioni comuni.

Attraverso la creazione del Codice Etico è stato possibile valorizzare il nostro stile gestionale, riattualizzando la nostra Mission, Vision e Valori in cui crediamo.

Etica e Bene Comune: condividiamone il senso

La nostra filosofia è quella di uno sviluppo aziendale sostenibile in termini economici-sociali-ambientali. È pertanto doveroso riflettere sull'importanza del comportamento etico in azienda in funzione della capacità di produrre risultati nel tempo, focalizzando l'attenzione su due concetti fondamentali: "etica" e "bene comune". La parola "etica" significa etimologicamente "comportamento abituale" ispirato ad un codice morale. La parola "bene comune" indica un obiettivo universale verso il quale far convergere comportamenti e azioni.

Noi crediamo che il bene comune sia un traguardo da raggiungere attraverso un'azione sistemica e coerente che ci permetta di creare valore, non solo attraverso l'efficienza della fornitura di servizi, ma anche attraverso la continua soddisfazione dei bisogni degli utenti.

Tutto questo è realizzabile grazie al continuo sviluppo di nuovi servizi, l'impegno sociale, il rispetto etico verso ogni interlocutore interno ed esterno, la salvaguardia dell'ambiente e l'attenzione per il territorio.

L'etica come da noi concepita, ci orienta nel mantenere l'equilibrio tra la nostra impresa e l'ambiente in cui operiamo attraverso un'analisi interna sull'organizzazione e un'osservazione esterna sulle componenti di mercato. Da questi presupposti nasce il concetto di Responsabilità sociale d'impresa che intende l'azienda non solo come entità economica a sé stante, ma come "centro di produzione" di valore per tutti coloro che, all'interno e all'esterno, sono co-generatori di quel valore e a quel valore attingono: gli stakeholder ovvero i "portatori di interesse".

Per noi la buona reputazione è una risorsa immateriale importantissima. All'esterno essa favorisce l'approvazione sociale, l'attrazione delle migliori risorse umane, la soddisfazione del mercato e degli enti con i quali opera, l'equilibrio con i fornitori e l'affidabilità verso i terzi in genere. All'interno, essa consente di prendere ed attuare le decisioni senza contrasti e di organizzare il lavoro limitando i controlli burocratici.

Riconosciamo pertanto che al Codice Etico debbano essere attribuite le seguenti funzioni:

- **preventiva:** la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti i portatori di interesse devono uniformarsi, costituisce l'espressa dichiarazione dell'impegno serio ed effettivo della società a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- **cognitiva:** il Codice, attraverso l'enunciazione di principi generali e di regole di condotta, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- **di legittimazione:** il Codice esplicita i doveri e le responsabilità della società nei confronti dei portatori di interesse, affinché questi ultimi possano ritrovare in esso un riconoscimento delle loro aspettative;
- **di incentivo:** il Codice, imponendo l'osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della società ed il rapporto di fiducia con i portatori di interesse. Analogamente, dall'osservanza dei principi e delle norme del Codice dipende la reputazione di tutto il Management e del personale, nonché il rapporto di fiducia reciproca tra questi e la società.

Riteniamo che l'insieme dei principi etici e dei valori espressi nel Codice ispiri l'attività di tutti coloro che operano in INGO, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità affidate per il perseguimento degli scopi della società. In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- i componenti degli organi sociali si ispirano ai valori e principi del Codice nel fissare gli obiettivi di impresa;
- il management e i singoli responsabili di funzione danno concretezza ai valori e principi del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo;
- i dipendenti e collaboratori esterni su base continuativa, nel dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adeguano le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

L'orientamento all'etica è approccio indispensabile per l'affidabilità dei nostri comportamenti verso i portatori di interesse e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui la società opera.

[Il Codice Etico nel sistema dei valori e nel D.Lgs. 231/2001](#)

Il Codice Etico rappresenta per noi l'apice di un processo evolutivo che si è sviluppato nel corso degli anni di attività.

In coerenza con la visione e le convinzioni che da sempre costituiscono la base dell'attività imprenditoriale posta in essere, sentiamo la necessità di diffondere la nostra concezione di "Impresa Etica" a tutti i soggetti dell'organizzazione ed a tutti coloro che in modo diretto o indiretto entrino in contatto con noi.

L'esigenza di definire in modo inequivocabile la nostra visione etica, sociale-aziendale è cresciuta nel tempo, di pari passo con l'evoluzione etico-sociale degli ultimi anni che evidenzia una sempre maggiore necessità di trasparenza e chiarezza verso tutti gli interlocutori aziendali. In quest'ottica si inserisce anche l'adozione del Modello Organizzativo 231 del quale il presente Codice Etico può essere considerato parte integrante.

Il modello di sviluppo in cui crediamo ispira la nostra azienda per proporsi nel mercato:

- come portatore di valori moralmente elevati;
- nella piena osservanza delle leggi;
- garantendo una leale concorrenza alle altre strutture operanti nel medesimo settore;
- consentendo nuove opportunità di lavoro;
- sviluppando l'attitudine a coniugare i risvolti economici con quelli sociali della vita aziendale.

È importante sottolineare che la progressione che ha portato all'adozione del Codice Etico si integra armoniosamente con le altre fonti normative che costituiscono l'ossatura della nostra deontologia.

Le norme di comportamento dell'organizzazione sono rese note per iscritto attraverso l'adozione di un Regolamento aziendale diffuso e disponibile a tutte le risorse, sono presenti ed attuati sistemi di valutazione del rischio aziendale in termini di sicurezza e di rispetto della disciplina relativa alla regolamentazione del D.Lgs. 231/2001 attraverso l'operato di un organo collegiale con il compito di attuare e verificare il pieno rispetto di tali disposizioni e rilevare eventuali anomalie.

Vision

Creiamo soluzioni tecnologiche basate sulla relazione umana, per lavorare a un mondo sempre più dinamico e innovativo, concentrandoci sul miglioramento dei prodotti, dei servizi e della competitività, ma soprattutto delle relazioni con i nostri clienti. Per noi la relazione umana è ciò che fa davvero la differenza.

Mission

Affianchiamo clienti e partner, in Italia e nel mondo, nello sviluppo dei processi legati alla «customer experience» offrendo consulenza, tecnologie proprietarie e servizi personalizzati.

Assieme sviluppiamo e realizziamo progetti con l'obiettivo di garantire e far evolvere il rapporto di fiducia tra le aziende e i propri clienti, attraverso soluzioni che sono al servizio delle persone e nel rispetto dell'ambiente.

Le persone generano il nostro valore, per questo, grazie ad una relazione di ascolto, siamo attenti al benessere di chi lavora con noi, allo sviluppo delle loro competenze, alla cura degli ambienti lavorativi e dei servizi offerti alla persona.

Valori

Rispetto della persona – Responsabilità - Ricerca dell'innovazione – Autenticità nelle relazioni

RISPETTO DELLA PERSONA: Le aziende partecipano alla vita dell'uomo e devono essere attente ai suoi bisogni e aspettative. Per questo INGO orienta la sua attività al raggiungimento della propria sostenibilità economica rispettando e valorizzando le diversità e l'uomo nelle sue dimensioni fisiche, morali e spirituali.

RESPONSABILITÀ: Il risultato, anche economico, dell'etica applicata al lavoro è legato alla continua adozione di azioni capaci di produrre valore condiviso tra tutti gli stakeholder. Ciò genera fiducia e una relazione autentica e duratura.

RICERCA DELL'INNOVAZIONE: Per contribuire al miglioramento continuo all'interno e all'esterno dell'azienda, mettiamo in discussione le nostre abitudini e convinzioni in modo aperto e flessibile, cercando di anticipare i bisogni e agendo sulle sollecitazioni in modo proattivo. Questo ci spinge verso nuove idee, soluzioni e modelli.

AUTENTICITÀ NELLE RELAZIONI: Crediamo che le relazioni più longeve nascano da comportamenti genuini e non opportunistici. Per raggiungere un obiettivo comune ci avviciniamo alla relazione con apertura, senza pregiudizi e con trasparenza.

Siamo promotori di questi valori e ci aspettiamo che tutti coloro che direttamente o indirettamente interagiscono con la nostra organizzazione si riconoscano e adottino gli stessi principi.

Nei rapporti con le imprese concorrenti ci ispiriamo al principio della concorrenza leale impegnandoci a rispettare e a far rispettare le normative nazionali ed internazionali vigenti e le prassi riconosciute, inerenti all'attività svolta, anche attraverso attività di prevenzione di illeciti ed applicazione del modello 231.

Inoltre, poniamo particolare attenzione alle tematiche di salvaguardia e tutela ambientale, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile. Proprio per questa ragione ricerchiamo un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali, facendoci promotori della diffusione della cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi presso tutti i portatori di interesse.

SEZ. III: I RAPPORTI CON I PORTATORI DI INTERESSE INTERNI ED ESTERNI: PRINCIPI E REGOLE

Nel corso degli anni, gli stimoli provenienti dai nostri interlocutori sociali hanno acquisito sempre più voce.

Il successo della nostra impresa, infatti, è sempre più legato ai portatori di interesse interni ed esterni a cui ci riferiamo e dipende dalla qualità dei rapporti che intratteniamo con gli stessi.

La filosofia dei rapporti e dei valori

Ci impegniamo affinché gli assets intangibili, ovvero le variabili non misurabili contabilmente che creano valore per l'azienda, siano gestiti in coerenza con la Visione Strategica e con i Valori Aziendali di riferimento, poiché rappresentano il nostro capitale relazionale

- Cliente
- Dipendenti;
- Collaboratori;
- Fornitori;
- Soci;
- Istituzioni e la Comunità locale;
- Ambiente.

1. clienti

In INGO, il nostro stile di comportamento nei confronti dei clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Crediamo nell'offerta di servizi di alta qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza. Dipendenti, collaboratori, soci e amministratori di INGO si impegnano attivamente a:

- fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- fornire, ove necessario e nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i servizi della società, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- soddisfare le attese dei clienti in termini di onestà, trasparenza e pieno rispetto della legge e degli accordi contrattuali;
- attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altra natura.

2. Dipendenti

Politica

Al personale è richiesto un approccio etico, un comportamento corretto, oltre all'impegno e alla professionalità. Attitudine all'innovazione e spirito d'iniziativa sono requisiti fondamentali per garantire e migliorare il nostro stand qualitativo che si avvale anche di una catena del valore così composta:

- selezione delle persone più adatte alla specifica funzione aziendale;
- sviluppo delle competenze;
- valutazione del personale (posizione, prestazione e potenziale);
- costruzione di sistemi retributivi premianti.

Per la selezione delle persone è necessaria una profonda conoscenza del ruolo che esse debbono coprire e delle mansioni che dovranno svolgere. Lo sviluppo della conoscenza passa attraverso la completa consapevolezza delle esperienze già acquisite ed è il presupposto per alimentare un sistema di valutazione il più possibile standardizzato e trasparente. Quest'ultimo si completa attraverso l'integrazione con un sistema retributivo altrettanto trasparente.

Processo di selezione

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla base della corrispondenza tra profili attesi e profili richiesti in quel momento da INGO. Le scelte sono effettuate sulla base di evidenze oggettive basate su caratteristiche professionali specifiche e nel pieno rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono collegate alla verifica degli aspetti di tipo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera personale e delle opinioni del candidato.

I soggetti preposti alla selezione, siano essi interni alle funzioni aziendali o fornitori esterni di servizi, nei limiti delle informazioni disponibili, adottano valutazioni meritocratiche basate sulle competenze oggettive di volta in volta richieste dal profilo da selezionare attraverso la sottoposizione di test atti a verificare il livello di competenza individuato ed evitare pertanto favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente e collaboratore riceve accurate informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e livelli minimi retributivi (come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro) e alle norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa.

Tali informazioni sono presentate per iscritto al lavoratore fornendo nello specifico indicazioni precise ove poter visionare la seguente ulteriore documentazione a corredo del contratto di assunzione e relativa documentazione privacy:

- Regolamento aziendale
- Codice etico

in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione.

Formazione e crescita delle risorse umane

Per garantire la massima professionalità e competenza del personale, INGO investe nell'aggiornamento e nella formazione continua al fine di favorire la crescita e lo sviluppo, nell'interesse dell'azienda e del benessere dei singoli.

Rispondiamo concretamente alle specifiche esigenze di sviluppo professionale, tutelando gli interessi congiunti della società e del dipendente, attraverso corsi di formazione e percorsi di empowerment evoluti.

Il sistema di performance management

La valutazione del personale viene gestita in modo trasversale, attraverso il coinvolgimento dei responsabili e, per quanto possibile, dei soggetti che sono entrati in relazione con la persona in fase di valutazione.

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili circa i punti di forza e di debolezza del lavoratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento valorizzando le proprie competenze, anche attraverso una formazione mirata.

Nell'attività di gestione del personale sono vietate forme di discriminazione e di nepotismo e le decisioni prese sono basate su considerazioni di merito (ad esempio, assegnazione degli incentivi in base ai risultati raggiunti). Anche l'accesso a ruoli e incarichi è stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità del singolo.

Doveri del personale

I dipendenti e i collaboratori di INGO si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti con il contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni dovute ed il rispetto degli impegni assunti nei confronti della società ed evitando situazioni e decisioni che possano comportare conflitti di interessi reali o apparenti con INGO.

1. Segnalazioni sul rispetto del Codice

Al fine di favorire la piena applicazione del Codice Etico, ci impegniamo affinché INGO garantisca l'accoglimento di eventuali segnalazioni da parte di esponenti aziendali e consulenti che siano a conoscenza di situazioni che violano o possono violare una o più norme del presente Codice.

Oltre ai consueti rapporti con i propri superiori, potrà essere fatta segnalazione all'Organismo di Vigilanza.

La società assicura la tutela di coloro i quali effettuano segnalazioni in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la massima riservatezza, salvi gli obblighi di legge.

Tale pratica è resa possibile in quanto INGO, attraverso le funzioni espletate dall'Organismo di Vigilanza, si è dotato di una casella e-mail (organismodivigilanza@ingogroup.it) che convoglia tutte le segnalazioni relative a tali violazioni ai membri che costituiscono tale Organismo, i quali assicurano la corretta gestione e valutazione delle singole segnalazioni ricevute.

2. Condotta

I dipendenti e i collaboratori adottano un comportamento ispirato a lealtà e correttezza nel rispetto degli obblighi assunti nel contratto di lavoro ed eticamente conforme al presente Codice, oltre che legalmente e professionalmente corretto, assicurando le prestazioni richieste, e segnalano tramite gli appositi canali, qualsiasi violazione delle regole di condotta stabilite dalle procedure interne.

Ciascun dipendente e collaboratore conosce e attua quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza sul luogo di lavoro.

È inoltre esplicitamente previsto l'obbligo di garantire l'integrità e la riservatezza delle informazioni, aspetto particolarmente importante e su cui poniamo la massima attenzione e cura.

3. Situazioni di potenziale conflitto di interessi

Il personale di INGO evita situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e si astiene dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui è venuto 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 lavoratore è tenuto a darne comunicazione al proprio Responsabile di funzione, il quale, secondo le modalità previste, informa l'Organismo di Vigilanza che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza.

Riteniamo, a titolo esemplificativo e non esaustivo che possano determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

- l'interesse, palese od occulto, del dipendente e/o collaboratore in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- lo strumentalizzare le proprie competenze per realizzare interessi contrastanti con quelli della società;
- l'utilizzare informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi della società;
- svolgimento di una funzione di vertice (Amministratore, Dirigente, Responsabile di funzione) avendo interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti (possessione di azioni, incarichi professionali, ecc.) anche attraverso i familiari;
- svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opera, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi della società.

4. Rapporti verso l'esterno

I dipendenti e/o collaboratori di INGO che ricevono omaggi o benefici non previsti dalle fattispecie consentite sono tenuti, secondo le procedure stabilite, a darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza che ne valuta l'appropriatezza e provvede a comunicare al richiedente la politica della società in materia.

INGO non considera la partecipazione ad eventi organizzati da clienti e/o fornitori o la partecipazione a meeting organizzati da INGO stesso come omaggi e/o benefici a favore del dipendente e/o collaboratore qualora gli stessi siano finalizzati ad eventi promozionali, formativi, di rappresentanza e di team building ecc.

Il personale della società, ad esclusione delle funzioni a ciò delegate, non potrà rilasciare ai rappresentanti della stampa, di altri mezzi di informazione e a qualsiasi terzo, dichiarazioni, interviste o notizie riguardanti gli affari di INGO o la sua organizzazione. Eccezioni sono previste esclusivamente previa autorizzazione da parte del legale rappresentante.

5. Riservatezza

Riteniamo fondamentale garantire la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali.

Tutte le informazioni a disposizione della società vengono trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

A tal riguardo ogni dipendente, collaboratore e consulente:

- acquisisce e tratta solamente i dati necessari e direttamente connessi alle sue funzioni;
- conserva detti dati in modo tale da impedire a terzi estranei di prenderne conoscenza;

- comunica e divulga i dati nell'ambito delle procedure stabilite ovvero previa autorizzazione della persona a ciò delegata e nel rispetto del D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101 in materia di protezione dei dati personali;
- determina la natura confidenziale e riservata delle informazioni ai sensi di quanto prescritto dalle relative procedure;
- si assicura che non sussistano vincoli di confidenzialità in virtù di rapporti di qualsiasi natura con terzi.

6. Tutela del patrimonio aziendale

Ogni dipendente e collaboratore opera con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni dipendente e collaboratore utilizza con scrupolo e parsimonia i beni affidati ed evita utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda.

Ogni dipendente e collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate.

Inoltre, crediamo responsabile riservarci il diritto verificare e/o impedire utilizzi distorti dei beni ed infrastrutture aziendali 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 protezione dei dati personali, Statuto dei lavoratori, ecc.).

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni dipendente e collaboratore adotta comportamenti in linea con i principi espressi dal presente Codice, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici.

Sistema disciplinare e norme di comportamento per il personale

Il Codice Etico richiama direttamente il Sistema Disciplinare per i dipendenti di INGO. Il Sistema Disciplinare indica le regole di base e le relative sanzioni applicabili ai dipendenti della società, in caso di violazione dei precetti indicati nel D.Lgs. 231/2001. Per quanto riguarda il contenuto del Sistema Disciplinare, si rimanda all'allegato contenuto nel Modello Organizzativo.

Regole di comportamento

Il lavoratore:

- svolge con assiduità e diligenza il lavoro affidatogli;
- osserva scrupolosamente segretezza, anche con i familiari, su tutto quanto riguarda materia di interesse di INGO e sui documenti di qualsiasi natura. Questi ultimi non devono essere portati al di fuori della sede aziendale per nessun motivo ed al termine della giornata lavorativa devono essere riposti in luogo sicuro e fuori dalla portata di chiunque;
- non gestisce alcuna attività professionale per conto proprio e per conto di terzi in concorrenza con l'attività di INGO.

Nei locali di lavoro è vietato:

- fare propaganda politica, collette, raccolte di firme o altro;
- fumare in tutti i locali dell'azienda;
- introdurre e consumare cibi al di fuori dei locali destinati a tale uso senza il permesso della direzione;

- abbandonare il proprio posto di lavoro, trattenersi in altri luoghi, usare attrezzature e strumenti, documenti o altri oggetti diversi da quelli che gli sono stati assegnati;
- utilizzare per motivi personali telefono, fax e nuovi strumenti informatici senza il permesso della Direzione.

Ogni lavoratore è responsabile delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente gli organismi preposti di eventuali minacce o eventi dannosi per INGO. Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni lavoratore:

- adotta scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non invia messaggi di posta elettronica minatori ed ingiuriosi, non ricorre al linguaggio di basso livello, non esprime commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o all'immagine aziendale;
- non naviga su siti Internet con contenuti indecorosi ed offensivi.

L'utilizzo di tutti i beni aziendali cessa con il cessare del rapporto di lavoro.

3. collaboratori

Assegnazione di incarichi professionali ai consulenti

Riteniamo doveroso adottare criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

Per questo motivo, la società si impegna ad evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti ai consulenti e ad evitare qualsiasi trattamento preferenziale legato a vincoli di parentela, di convivenza o di rapporti amicali con i dipendenti.

In nessun caso il personale, i familiari o i conviventi di dipendenti, possono accettare provvigioni, compensi o benefici di qualsiasi natura da parte di terzi in merito al proprio operato.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è dedicato naturalmente anche ai consulenti, pertanto INGO:

- chiede che essi si impegnino nel rispettare le disposizioni dello stesso Modello loro applicabili, ed in particolare del Codice Etico;
- effettua, per mezzo delle funzioni preposte alla gestione dei rapporti con loro interlocutori, azioni di comunicazione e sensibilizzazione agli stessi in merito ai contenuti essenziali del Modello;
- controlla, sempre per mezzo delle funzioni preposte alla gestione dei rapporti, il rispetto del Codice Etico e delle linee guida applicabili con azioni di controllo e, se del caso, con azioni sanzionatorie efficaci.

Le norme del presente Codice rappresentano delle linee guida essenziali, per questo vengono osservate sia in occasione della scelta dei consulenti, sia nel corso dei rapporti intrattenuti con gli stessi.

Inoltre, tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari degli incarichi sopra citati dovranno essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

4. Fornitori

La nostra filosofia professionale ci porta a prediligere partnership durature nel tempo in modo tale da poter garantire un costante miglioramento delle performance.

Inoltre, prestiamo scrupolosa osservanza delle normative di sicurezza dei servizi e, più in generale degli indispensabili criteri di qualità.

Nella selezione dei fornitori e collaboratori esterni ricerchiamo interlocutori caratterizzati da professionalità e impegno nella condivisione dei valori contenuti nel Codice Etico.

Valutazione e qualificazione dei fornitori

Riteniamo opportuno adottare sempre specifiche procedure che rendano valutabili le competenze del fornitore/partner per migliorare le proprie prestazioni nel caso esse presentino anomalie che possano pregiudicare il mantenimento della sua qualificazione.

Tutti coloro che si occupano di approvvigionamento all'interno di INGO e più genericamente di acquisto di beni e servizi o di stipula di contratti di collaborazione con soggetti esterni, operano seguendo alcuni principi basilari quali:

- informare i partner dei principi e valori perseguiti dalla società;
- osservare le procedure interne esistenti in tema di selezione e gestione dei rapporti con fornitori e collaboratori esterni;
- selezionare le controparti attraverso criteri di valutazione oggettivi e trasparenti;
- sviluppare collaborazioni con fornitori e collaboratori in modo tale da poter garantire la massima soddisfazione dei clienti in termini di costi, qualità di prodotti/servizi e tempi di consegna;
- utilizzare prodotti e servizi acquisiti alle migliori condizioni possibili di mercato nel rispetto delle leggi vigenti;
- rispettare le condizioni contrattuali previste;
- comunicare alla Direzione eventuali problemi che possano sorgere nello svolgimento di tali attività.

5. Istituzioni e Comunità locale

INGO sviluppa con le istituzioni e la Comunità locale rapporti di collaborazione e comunicazione riguardanti:

- l'attività normativa e amministrativa relativa alle attività della società;
- la salvaguardia ambientale;
- la prevenzione dei rischi.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori di INGO agiscono verso le istituzioni garantendo integrità e correttezza.

Rapporti con le Autorità regolatrici

INGO si impegna a fornire alle Autorità nazionali e locali deputate al controllo e regolazione dei servizi tutte le informazioni richieste, in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva.

Regole specifiche nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

Gli Organi Sociali, il management, il personale dipendente e i collaboratori esterni di INGO si impegnano a non promettere omaggi, denaro, benefici e/o qualsiasi altra utilità, personale e no,

nell'ambito delle attività svolte per la società, tali da ingenerare, in un terzo imparziale, anche solo il sospetto di aver agito nell'interesse e per conto dello stesso, fatta eccezione per gli omaggi di modico valore riconducibili alle normali relazioni di cortesia o pratiche commerciali.

Eventuali omaggi di modico valore o atti di cortesia o di ospitalità, tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti, devono essere in ogni caso preventivamente autorizzati.

I rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, con soggetti pubblici e/o privati che erogano servizi pubblici, e – in ogni caso – qualsiasi rapporto di carattere pubblicistico, devono sempre ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge applicabili, ai principi di onestà e correttezza, nonché al rispetto delle procedure esistenti.

La gestione dei rapporti con esponenti della Pubblica Amministrazione è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte e autorizzate. Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, i destinatari non devono influenzare impropriamente le decisioni delle amministrazioni interessate, in particolare dei funzionari che trattano o decidono per conto delle stesse.

I destinatari, nello svolgimento delle attività per conto di INGO, non possono accettare o ricevere doni o omaggi eccedenti le normali pratiche di cortesia, o le consuete relazioni di lavoro. Essi non possono, in ogni caso, ricevere o accettare denaro o altri beni, facilmente convertibili in denaro.

Gestione appalti pubblici

INGO nella partecipazione a gare di appalto o negoziazioni per contratti di lavoro, forniture e servizi della Pubblica Amministrazione, adotta condotte improntate ai principi di buona fede, correttezza professionale, lealtà e legalità verso l'ente pubblico e gli altri soggetti concorrenti.

Nella gestione e partecipazione ad appalti pubblici la società opera nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare adeguandosi a quanto previsto dal Codice dei Contratti Pubblici (il D.lgs. 50/2016), dai regolamenti attuativi, dalle circolari Ministeriali, dalle leggi regionali, dagli atti emanati dagli enti pubblici locali, e in generale da ogni altra disposizione normativa e amministrativa, italiana ed europea.

Sostegno a iniziative sociali e culturali

Nel sostegno di iniziative sociali e culturali e in genere nelle sponsorizzazioni, ci atteniamo a criteri definiti nell'ambito del Modello Organizzativo. Garantiamo che la nostra società si astenga da qualsiasi forma di pressione, verso rappresentanti pubblici, atta a procurare vantaggi alla società.

Donazioni e liberalità

Nelle eventuali donazioni e nella concessione di liberalità INGO si attiene ai principi definiti dal Modello Organizzativo, privilegiando iniziative che si distinguono per il messaggio etico trasmesso e che, in coerenza con la sua missione, contribuiscono allo sviluppo sociale.

Adempimenti correlati alla funzione sociale di INGO S.p.A. Società Benefit quale Società Benefit

INGO S.p.A. Società Benefit in quanto a Società Benefit, ha provveduto a modificare il proprio Oggetto Sociale, indicandovi espressamente lo scopo duale e le finalità di beneficio che intende riverberare sulla propria comunità di appartenenza, quali ad esempio:

- favorire il miglioramento delle condizioni di lavoro del proprio personale dipendente;
- ridurre l'impatto ambientale della propria attività;
- sostenere i partner e le community di riferimento nel loro percorso professionale attraverso una formazione tecnica continua;
- minimizzare il digital divide della comunità;
- favorire l'inserimento nel mondo del lavoro delle persone con disabilità.

La società intende promuovere la funzione e il ruolo sociale dell'impresa, che sia mirato non solo allo scopo di lucro, ma anche a quello di generare benessere alla comunità nella quale opera. La Società persegue, tramite il suo operato, finalità di beneficio comune, attraverso l'applicazione di principi di responsabilità, sostenibilità e trasparenza. INGO avrà pertanto cura ed attenzione nei confronti delle persone, della comunità, dell'ambiente, di enti ed associazioni aventi finalità benefiche e/o sociali.

Nel perseguimento di tali obiettivi si è inserito altresì l'aggiornamento dello Statuto, tramite l'indicazione, all'art. 2, degli obblighi assunti dagli organi amministrativi della Società. In particolare, l'amministrazione di INGO si impegna a perseguire alcuni specifici obiettivi di Beneficio comune, che sono meglio specificati a livello di statuto.

L'Organo Amministrativo si è premurato di nominare un soggetto responsabile ad hoc, incaricato di gestire e monitorare le attività compiute con finalità di beneficio sociale, denominato "Responsabile d'impatto".

Nell'osservanza di quanto stabilito dal proprio Statuto, inoltre, INGO si è impegnata, con cadenza annuale, a redigere e allegare al proprio fascicolo di Bilancio la Relazione relativa al perseguimento dello scopo di beneficio, all'interno della quale si approfondiscono i seguenti punti:

- Descrizione degli obiettivi specifici perseguiti;
- Valutazione dell'impatto generato, in base agli standard stabiliti dagli All. 4 e 5 alla legge n. 208/2015. La valutazione dell'impatto generato dal perseguimento delle finalità di beneficio comune verrà effettuata dalla Società sulla base dello standard di valutazione esterno internazionale;
- Sezione dedicata all'individuazione dei nuovi obiettivi identificati per il successivo esercizio.

Inoltre, INGO S.p.A. Società Benefit, quale Società Benefit, si impegna a redigere e ad allegare al bilancio la Relazione annuale inerente al perseguimento della finalità di beneficio comune, tramite la quale vengono valutati gli effetti degli impegni assunti in tale ottica. La valutazione dell'impatto generato viene attuata, in ogni caso, attraverso l'applicazione di criteri oggettivi, come definiti dagli Allegati 4 e 5 alla legge n. 208/2015.

6. I soci

Riteniamo essenziale creare le condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di loro competenza sia diffusa e consapevole, e ci facciamo promotori della parità e della completezza

delle informazioni a tutela del loro interesse. I rapporti tra i soci sono altresì regolati alla luce dell'Accordo Familiare meglio descritto nel paragrafo dedicato alla Governance Societaria.

Il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 dalla società è conforme a quanto previsto dalla legge e, nei confronti dei soci, è principalmente indirizzato a:

- realizzare la massima trasparenza nei confronti dei portatori d'interesse dell'impresa;
- controllare i rischi;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori;
- agire con la massima correttezza e trasparenza nei confronti dell'Assemblea dei soci;
- garantire un flusso di informazioni continuo e corretto verso il CdA, l'Assemblea dei soci e l'OdV, nonché fra questi stessi organi;
- assicurare il pieno rispetto da parte dei soci della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice Etico;
- evitare qualsiasi tipo di condotta volta ad influenzare le decisioni dell'Assemblea dei soci;

7. Ambiente e sicurezza

Consideriamo di elevata rilevanza ogni tematica connessa all'ambiente e alla sicurezza dei lavoratori, tenendo conto della tutela ambientale e perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro.

I dipendenti, collaboratori, amministratori, soci e fornitori di servizi esterni, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

SEZ. IV: "L'APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO"

Uno dei nostri obiettivi primari è la comunicazione a tutti i soggetti destinatari dei nostri valori e principi contenuti all'interno del Codice Etico. A tal proposito, garantiamo la diffusione del documento all'interno e all'esterno dell'azienda attraverso:

- la distribuzione a tutto il nostro personale;
- la pubblicazione nel sito e nella intranet aziendale;
- la distribuzione ai clienti, fornitori e altri soggetti che entrano in contatto con la nostra realtà, attraverso i canali appositamente predisposti

Organizziamo costanti iniziative di formazione per divulgare costantemente i contenuti del documento.

Inoltre, garantiamo che il Codice Etico sia costantemente oggetto di aggiornamento e revisioni periodiche, interpretando l'evoluzione del documento in funzione delle dinamiche aziendali.

Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del

management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. Non vengono attuati comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutte le persone di INGO rendere la documentazione facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

Le persone della società che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, il quale dovrà prontamente informare l'Organismo di Vigilanza.

[Lo schema di base della governance societaria](#)

La formula della governance in cui ci riconosciamo prevede che ogni valutazione avvenga con grande anticipo e che siano previste al vertice regole precise per la successione o per il turnover in casi di necessità.

Riteniamo sia necessario separare la figura dei rappresentanti di capitale dai rappresentanti di gestione nei diversi organismi preposti. Anche in virtù di tale separazione, è necessaria la massima fiducia reciproca nei rapporti tra soci e rappresentanti di gestione. La lesione del rapporto fiduciario fa venir meno la prosecuzione di qualsiasi tipo di rapporto.

La logica per indicare i responsabili di gestione è quella di privilegiare la preparazione e le capacità a qualsiasi altro elemento.

Obiettivi di governance sono identificabili nell'attenzione ai rischi, nella cura del capitale intangibile e nel raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine. La finanza fine (forse meglio 'finalizzata?') al mero accumulo di ricchezza non è mai stata al centro dell'attività aziendale. L'aspetto finanziario, infatti, viene considerato quale elemento di supporto necessario allo sviluppo dei progetti con cui INGO ha innovato e generato stabilità del patrimonio aziendale nel tempo.

Ad ulteriore garanzia della trasparenza nella governance e per la tutela del patrimonio aziendale i soci di maggioranza hanno definito un accordo che regola l'eventuale inserimento di familiari e il loro percorso all'interno dell'organizzazione di INGO basato su scelte che non favoriscano il percorso di carriera rispetto ad altri collaboratori che operano per il Gruppo INGO. I contenuti di tale accordo sono divulgati ed accettati dai manager di prima linea delle aziende appartenenti al Gruppo INGO.

Tale accordo impone che le scelte inerenti al possibile inserimento di familiari nel personale aziendale od in percorsi di tirocinio, siano basate su criteri di equità, meritocrazia e trasparenza in considerazione del Valore Azienda come primo valore da tutelare e anteporre gli interessi personali dei singoli anche se soci rilevanti in Azienda. Pertanto, i valori di meritocrazia, equità, parità di trattamento, dovranno caratterizzare anche gli aspetti inerenti alla retribuzione, agli

avanzamenti di carriera, alla concessione di benefit individuali. Vengono inoltre istituiti criteri ben specifici ai fini dell'accesso dei componenti della famiglia a posizioni di vertice amministrativo ed organizzativo (governance), anch'essi fondati su meritocrazia ed intesi a premiare adeguati background formativi e competenze elitarie.

I criteri operativi previsti dall'accordo familiare trovano applicazioni nei confronti di tutto il management.

Le regole di governance

Gli organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni di INGO:

- tengono un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, al fine di fornire un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- osservano rigorosamente le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale (ad es.: fusioni, scissioni, acquisizioni di aziende, ripartizione di utili e riserve, ecc.) e agiscono sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali (fondate su tali norme) al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;
- conducono eventuali operazioni di liquidazione avendo riguardo al preminente interesse dei creditori sociali. È pertanto vietato distrarre i beni sociali dalla loro destinazione ai creditori, ripartendoli fra i soci prima del pagamento degli aventi diritto ed è vietato altresì la distrazione delle somme necessarie a soddisfare i creditori stessi, a fondi con finalità diverse.

Inoltre, assicuriamo il regolare funzionamento dei nostri Organi Sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale prevista dalla legge nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare. È dunque imposto il rigoroso rispetto delle procedure interne predisposte a tal fine e, comunque, l'adozione di comportamenti coerenti con tale principio.

Con particolare riferimento alla formazione del bilancio, consideriamo la veridicità, correttezza e trasparenza della contabilità, delle relazioni e delle altre comunicazioni sociali previste dalla legge e dirette ai soci o al pubblico, principio essenziale nella condotta degli affari e garanzia di equa competizione. Ciò esige che siano approfondite la validità, l'accuratezza, la completezza delle informazioni di base per le registrazioni nella contabilità.

Conseguentemente, non è consentito alcun occultamento di informazioni né alcuna rappresentazione parziale o fuorviante dei dati economici, patrimoniali e finanziari della società da parte del management e dei soggetti sottoposti alla loro direzione e controllo. Pertanto, tutti i collaboratori sia interni che esterni impegnati nel produrre, processare, contabilizzare tali informazioni sono responsabili della trasparenza dei conti e dei bilanci di INGO.

Ogni operazione avente rilevanza economica, finanziaria o patrimoniale deve avere una registrazione adeguata e per ogni registrazione vi deve essere un adeguato supporto documentale, al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che

attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e consentano di individuare chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

Prevenzione di fenomeni collegati al riciclaggio di denaro

INGO esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

INGO pertanto:

- verifica in via preventiva, con diligenza professionale, le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;
- opera in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio.

Strumenti per l'applicazione del Codice Etico

Diffusione e attuazione del Codice Etico

Tutte le iniziative in tema di diffusione e attuazione del presente Codice sono riservate al CdA, che investe di tali compiti l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.lgs. 231/2001.

Le attività compiute dall'Organismo di Vigilanza sono disciplinate dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza, elaborato e depositato presso la sede di INGO.

Uno degli aspetti essenziali della esplicazione dei principi etici di INGO, infatti, consiste nella possibilità per l'Organismo di Vigilanza, nella sua funzione di Comitato Etico, di intervenire sulla reale osservanza delle disposizioni del Codice Etico, del Modello Organizzativo e delle procedure che lo compongono.

Periodicamente, in un'ottica di efficacia ed efficienza, è indispensabile che ciascun organo societario attui linee di reporting reciproche al fine di verificare la corretta applicazione di quanto stabilito nei succitati documenti.

SEZ. V: "DESTINATARI E RESPONSABILITÀ"

Il Codice Etico è rivolto a tutti coloro che all'interno di INGO rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione, ovvero esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo, a tutti i dipendenti senza alcuna eccezione, ai collaboratori (tra cui, a mero titolo di esempio, consulenti, agenti e promotori, ecc.), ai fornitori che prestano la propria attività professionale in favore della società, e a chiunque altro intrattenga con essa rapporti di affari.

I soggetti sopra indicati sono tenuti ad attenersi alle prescrizioni del Codice Etico, al quale sarà data massima diffusione.

Obblighi dei dipendenti

L'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 c.c. L'eventuale

violazione delle disposizioni del Codice Etico potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e della contrattazione collettiva applicabile, con ogni conseguenza di legge, anche con riguardo alla conservazione del rapporto di lavoro, e potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico è parte delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori, dai fornitori, dai consulenti e dagli altri soggetti in rapporti d'affari. In conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto o dell'incarico conferito, e al risarcimento dei danni derivati.

I dipendenti osservano il Codice Etico nello svolgimento delle relative mansioni. In particolare, i dipendenti:

- riferiscono all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia relativa a presunte violazioni del presente Codice Etico verificatesi nel contesto aziendale e di cui si sia venuti a conoscenza;
- offrono la massima collaborazione nell'accertamento delle possibili e/o presunte violazioni del presente Codice Etico;
- informano i terzi, con cui intercorrano relazioni d'affari, circa le prescrizioni del Codice Etico.

I rapporti tra il personale di INGO ed i terzi sono improntati alla collaborazione, lealtà e rispetto reciproco.