



CODICE ETICO

Indice

1. Introduzione e premesse (pag. 3)
2. Principi generali di comportamento (pag. 4)
3. Criteri di condotta (pag. 6)
4. Diritti del lavoratore (pag. 8)
5. Doveri del lavoratore (pag. 9)
6. Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti (pag. 10)
7. Criteri di condotta con i fornitori (pag. 10)
8. Criteri di condotta con collettività e istituzioni (pag. 11)
9. Attuazione e controllo del codice etico (pag. 12)

1) Introduzione e premesse

Introduzione e obiettivi

L'azienda ha adottato un Modello di Organizzazione ai sensi e per gli effetti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231. Il presente codice costituisce parte integrante e sostanziale del Modello di Gestione e Controllo.

Il codice etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche cui sono tenuti ad uniformarsi, nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, tutti i collaboratori, siano essi amministratori, dipendenti, o terzi interessati. Soggetti che nel loro insieme si definiscono con il termine stakeholders in quanto portatori di interessi legati all'attività aziendale.

Sono da considerarsi tali: azionisti, amministratori, dipendenti, collaboratori, partners, clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione ed in genere tutti i soggetti che sono portatori di interessi nei confronti della società.

Particolare attenzione al codice etico viene richiesta ai dirigenti/responsabili, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che hanno il compito di vigilare sul funzionamento del codice e di curarne l'aggiornamento.

Missione

La società ARBO (acronimo di "Accessori Ricambi Bonazzoli"), leader nella distribuzione di ricambi per caldaie e bruciatori, componenti d'impianto, strumentazione, climatizzatori ed accessori, garantisce un servizio rapido ed efficiente a installatori e manutentori di impianti termici.

Inoltre, per essere sempre vicina al cliente, ARBO ha attivato vari punti vendita sul territorio nazionale.

ARBO si propone di offrire ai propri clienti, manutentori ed installatori di impianti termici e di climatizzazione, un livello di servizio sempre migliore. Il servizio che l'azienda intende fornire deve potersi misurare in termini di efficacia del supporto tecnico, di disponibilità immediata degli articoli e di ampiezza della gamma di prodotti.

In combinazione con gli strumenti tecnologicamente più moderni, questo deve consentire ai clienti di ARBO di svolgere il proprio lavoro con il minor dispendio possibile di risorse umane ed economiche. Le strategie e la conduzione operativa della ARBO sono orientate al perseguimento della missione aziendale in un'ottica di efficienza ed efficacia.

Valore della reputazione e dei doveri fiduciari

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale per l'azienda. All'esterno essa favorisce l'approvazione sociale, l'attrazione delle migliori risorse umane, la soddisfazione della Regione e degli altri Enti per cui opera, la serenità dei fornitori e l'affidabilità verso i terzi in genere.

All'interno, essa consente di prendere ed attuare le decisioni senza frizioni e di organizzare il lavoro limitando i controlli burocratici.

Valore della reciprocità

Questo codice è pertanto improntato a un ideale di cooperazione orientato alla tutela del reciproco rispetto e vantaggio delle parti coinvolte ed a prevenire la commissione di reati delle specie contemplate dal citato Decreto Legislativo n. 231/2001.

Si richiede perciò ai propri stakeholders di agire secondo principi e regole ispirate ad un analogo ideale di condotta etica e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

2) Principi generali di comportamento

Ogni attività della ARBO è ispirata al rispetto delle leggi, norme vigenti, principi e comportamenti eticamente corretti e come tale ispirata ai seguenti principi etici e norme di comportamento, che hanno valore primario e assoluto per questa società.

A tale scopo la società pretende che tali valori siano rispettati da tutti i soggetti, interni ed esterni, che a qualsiasi titolo siano in rapporti d'affari con la società.

Imparzialità e ripudio di ogni discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholders (gestione del cliente/utente, organizzazione del lavoro, selezione e gestione dei fornitori) si evita qualsiasi forma di discriminazione che sia basata su età, sesso, stato di salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose dei propri interlocutori. La ARBO garantisce il rispetto della legislazione vigente in materia giuslavoristica, promuove la crescita professionale dei propri dipendenti e garantisce il principio delle pari opportunità.

Integrità di comportamento

ARBO si impegna a realizzare e fornire prodotti di qualità ed a competere sul mercato secondo principi di equa e libera concorrenza, operando con integrità, trasparenza, coerenza ed equità.

Trasparenza e completezza informazione

I collaboratori sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, atte a consentire all'insieme degli stakeholders di addivenire, nello sviluppo dei rapporti con la stessa, a decisioni autonome e consapevoli. Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali ed ogni altra comunicazione di ARBO devono rispondere ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza.

Onestà

In nessun caso il perseguimento dell'interesse dell'ente può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. ARBO ispira tutte le sue attività, iniziative, rendiconti e comunicazioni a questo principio fondamentale ed elemento essenziale nella gestione aziendale. ARBO deplora, pertanto, ogni comportamento non in linea con i criteri di correttezza e lealtà nei rapporti con gli stakeholders, a tutti i livelli, per il raggiungimento dei fini aziendali in un'ottica di concorrenza fondata sull'efficienza e qualità del servizio offerto.

Correttezza in caso di conflitto di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse; deve essere evitata qualsiasi attività in cui si persegua un interesse diverso da quello dell'impresa o il dipendente/collaboratore si avvantaggi personalmente, per suo conto o per conto di terzi, di opportunità d'affari dell'impresa.

Riservatezza

La ARBO S.p.a. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, nello svolgimento della propria attività, nel rispetto delle leggi vigenti in materia di trattamento dei dati personali e comunque della privacy di tutti i soggetti con cui viene in contatto e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti. I collaboratori di ARBO sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

Valore delle risorse umane

I collaboratori di ARBO costituiscono un indispensabile fattore di successo. Per questo motivo ARBO tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di massimizzarne il grado di soddisfazione ed accrescerne il patrimonio di competenze possedute. Pertanto, nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni

gerarchiche, ARBO richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del collaboratore.

Salute e sicurezza

ARBO si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salutarie, garantendo l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri, utilizzando ogni risorsa finanziaria necessaria per il raggiungimento di dette finalità.

Qualità dei servizi

ARBO orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela del proprio cliente/utente oltreché all'apprezzamento della collettività in cui opera. Per questo motivo ARBO sviluppa le proprie attività secondo elevati standard di qualità.

Concorrenza sleale

ARBO intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da comportamenti collusivi e predatori.

Responsabilità verso la collettività

ARBO è consapevole dell'influenza che le proprie attività possono avere sulle condizioni, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività.

Rispetto e tutela dell'ambiente

ARBO, in considerazione del basso impatto ambientale operato dalla propria attività, si impegna in ogni caso a porre attenzione alla tutela dell'ambiente nel rispetto delle normative di riferimento.

Correttezza nella gestione societaria

ARBO persegue la propria missione aziendale nel rispetto delle leggi, del proprio statuto, dei regolamenti interni, nonché delle procedure aziendali. ARBO si impegna ad adoperarsi per salvaguardare ed accrescere il valore dell'impresa, allo scopo di remunerare il rischio assunto dai soci con l'investimento dei propri capitali e per garantire il credito fornito dagli altri finanziatori.

3) Criteri di condotta

Trattamento delle informazioni

Le informazioni degli stakeholders sono trattate nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. ARBO si impegna affinché i soggetti apicali, il personale dipendente, i consulenti della società ed i terzi che operano in nome e per conto della società esponano fatti materiali rispondenti al vero, secondo principi di correttezza.

Omaggi e regali

Non è ammessa alcuna forma di omaggio, regalia, promessa di benefici futuri eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, e comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione degli affari. Tale condotta è particolarmente raccomandata nello svolgimento di rapporti con funzionari pubblici italiani ed esteri, loro parenti e affini. Le uniche forme di cortesia ammesse devono rientrare nel concetto di modico valore, ed essere finalizzate a promuovere l'immagine o iniziative da questa promosse: le stesse devono comunque essere autorizzate dalla direzione e supportate da idonea documentazione. Le stesse regole risultano applicabili a omaggi e regalie ricevute da dipendenti o amministratori.

Comunicazione all'esterno

La comunicazione verso i propri stakeholders è improntata al rispetto del diritto all'informazione; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi. Ogni attività di comunicazione rispetta le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale, ed è realizzata con chiarezza, trasparenza e tempestività.

Gestione del personale dipendente

La gestione del personale avviene con le modalità di seguito descritte:

- Selezione del personale

La valutazione delle candidature è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste ai candidati sono strettamente collegate alla verifica del profilo professionale e psicoattitudinale del singolo, nel pieno rispetto della sfera privata e delle opinioni.

- Costituzione e gestione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Le retribuzioni e l'orario di lavoro saranno attuati in conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva e dagli accordi aziendali.

- Gestione del collaboratore

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle loro mansioni e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali o qualunque comportamento che configuri una violazione del presente codice etico.

- Valorizzazione e formazione delle risorse umane

Ogni responsabile utilizza e valorizza pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri collaboratori. L'azienda mette a disposizione di tutti i collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale.

- Valutazione del personale

ARBO evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori. Nell'ambito dei processi di gestione ed organizzazione del personale le decisioni sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Anche in sede di valutazione la funzione personale, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

4) Diritti del lavoratore

Sicurezza e salute sul lavoro

ARBO si impegna a garantire il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità personale; per questo motivo salvaguarda dipendenti e collaboratori da atteggiamenti e/o comportamenti discriminatori e lesivi della persona e delle sue condizioni. ARBO si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori. ARBO opererà con la massima efficienza ed efficacia al fine di prevenire ogni situazione di pericolo attraverso le seguenti attività:

attivazione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
monitoraggio del rischio e delle criticità delle lavorazioni;
adozione delle migliori tecnologie;
controllo ed aggiornamento delle metodologie di lavoro;
apporto di interventi formativi e di comunicazione.

Tutela della privacy

La privacy del collaboratore è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al collaboratore e le relative modalità di trattamento e conservazione. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, vita privata dei collaboratori. Tali standard prevedono inoltre il divieto, fatte salve le ipotesi previste dalla legge, di comunicare o diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato.

Tutela della persona

ARBO si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

5) Doveri del lavoratore

Criteri di condotta

Il collaboratore deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e di quanto previsto dal codice etico, assicurando elevati standard alle prestazioni rese. Dovrà assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni aziendali, la gestione aziendale, il rapporto con gli stakeholders e l'immagine aziendale.

Utilizzo dei beni aziendali

Ogni collaboratore è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. Ogni dipendente è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate. Con particolare riferimento alle applicazioni informatiche, ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, per non compromettere funzionalità e protezione dei sistemi informatici.

Conflitto di interessi

Tutti i collaboratori di ARBO sono tenuti a evitare situazioni da cui possano scaturire conflitti di interessi (es. cointeressenze con fornitori o clienti) e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle

proprie funzioni. Ad essi è fatto divieto di esercitare in proprio ovvero per interposta persona attività in concorrenza con quella di ARBO.

Gestione delle informazioni

Il collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

6) Criteri di condotta nelle relazioni con i clienti

Imparzialità

Coerentemente con i principi di imparzialità e pari opportunità, ARBO si impegna a non discriminare, nello svolgimento della propria attività, i propri clienti/utenti. La selezione dei potenziali clienti, nonché la determinazione delle condizioni di vendita, devono ispirarsi a valutazione obiettive sulla solidità, qualità ed altri aspetti qualificanti dei medesimi.

Comportamento dei collaboratori con i clienti

Lo stile di comportamento di ARBO è improntato alla disponibilità, alla correttezza, al rispetto delle leggi e dei regolamenti e alla cortesia, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. I collaboratori di ARBO, siano essi dipendenti, fornitori, partner o consulenti, nell'ambito della produzione e della gestione dei servizi resi devono adottare anche comportamenti atti ad evitare il configurarsi di reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Controllo della qualità e della customer satisfaction

ARBO si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei servizi offerti, monitorando altresì il livello di qualità percepito dall'utilizzatore.

7) Criteri di condotta con i fornitori

Scelta del fornitore

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca di elevati ed efficienti standard di servizio, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità. Pertanto ai collaboratori addetti a tali processi è richiesto di non precludere ad alcuno - in possesso dei requisiti richiesti - la possibilità di competere alla stipula di contratti, e di adottare - nella scelta della rosa dei candidati - criteri oggettivi e documentabili. Per alcune categorie di forniture, in funzione della loro tipologia ed entità, ARBO dispone di un albo di nominativi accreditati i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriera di accesso. La

selezione dei fornitori deve essere basata su una obbiettiva valutazione, ad eccezione di incarichi a professionisti/consulenti in dipendenza del prevalente elemento fiduciario.

Integrità e indipendenza nei rapporti

La stipula di qualunque contratto, accordo o partnership deve sempre basarsi su criteri di estrema chiarezza, trasparenza ed efficacia. Le relazioni con i fornitori sono regolate dai principi di cui sopra e oggetto di costante monitoraggio. Pertanto dipendenti e collaboratori di ARBO sono tenuti all'osservanza e rispetto, nel proprio operato, dei suddetti criteri.

Comportamenti etici nelle forniture

Le violazioni dei principi generali del codice etico comportano meccanismi sanzionatori, tesi anche a evitare reati contro la pubblica amministrazione.

8) Criteri di condotta con collettività e istituzioni

Politica sociale

ARBO S.p.a. persegue obiettivi coerenti con quelli di sviluppo della collettività e del contesto ambientale in cui opera.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono riservati ai responsabili preposti ed autorizzati che devono fornire ai propri collaboratori direttive sulle modalità di condotta operativa da adottare nei contatti formali ed informali intrattenuti con i diversi soggetti pubblici, secondo le peculiarità del proprio ambito di attività, trasferendo conoscenza della norma e consapevolezza delle situazioni a rischio di reato e prevedere adeguati meccanismi di tracciabilità circa i flussi informativi verso la P.A. Per questo motivo è necessario che venga raccolta e conservata la documentazione relativa ai rapporti di ARBO con la P.A. Nei rapporti con i rappresentanti della P.A. è fatto divieto di promettere o effettuare erogazioni in denaro per finalità diverse da quelle istituzionali e di servizio, promettere o concedere "soluzioni privilegiate", promettere o concedere omaggi e regalie dirette o indirette non di modico valore; fornire o promettere di fornire informazioni o documenti riservati; favorire, nei processi di acquisto, fornitori o sub-fornitori in quanto indicati dai rappresentanti stessi come condizione per lo svolgimento successivo delle attività. Resta ammesso, in occasione di particolari ricorrenze, che la società possa omaggiare alcuni interlocutori secondo

consuetudine e con beni di modico valore. ARBO deve curare con particolare attenzione le operazioni che riguardino gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti e contributi di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con l'autorità di vigilanza, con altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione di tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, enti preposti alla sicurezza e prevenzione di infortuni nonché ogni qualsiasi altro ente pubblico. I responsabili delle funzioni che hanno attività di contatto con la P.A. devono segnalare all'Organismo di Vigilanza i comportamenti a rischio ex D. Lgs. n. 231, di cui siano venuti a conoscenza in via diretta o tramite informativa ricevuta dai propri collaboratori.

Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

ARBO non finanzia partiti sia in Italia sia all'estero, loro rappresentanti o candidati, né effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. Si astiene da qualsiasi pressione diretta o indiretta a esponenti politici (es. accettazione di segnalazioni ai fini delle assunzioni, contratti di consulenza). ARBO può riconoscere contributi ad enti ed associazioni senza fini di lucro regolarmente costituite che offrano garanzie di qualità, evitando ogni potenziale conflitto di interesse personale o aziendale con i predetti.

Rapporti istituzionali

Ogni rapporto con le istituzioni pubbliche locali, nazionali ed internazionali riconducibile alla normale attività amministrativa è orientata a criteri di trasparenza e correttezza, evitando atteggiamenti di natura collusiva. Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, i contatti con gli interlocutori istituzionali avvengono esclusivamente tramite referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dal vertice di ARBO.

9) Attuazione e controllo del codice etico

Comunicazione e formazione

Destinatari del codice etico sono i dipendenti e tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con ARBO ed operano per perseguirne gli obiettivi. Il codice etico si applica a ARBO ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti dei suoi amministratori, di tutti i suoi dipendenti e collaboratori (consulenti, agenti, procuratori e chiunque

operi in nome e per conto dell'azienda). Costoro hanno pertanto l'obbligo di conoscere le norme e di astenersi da comportamenti contrari alle stesse. Al fine di garantire il rispetto di quanto contenuto nel presente codice etico, ogni attività di verifica, monitoraggio e proposizione, se necessarie, di adeguate e proporzionate misure sanzionatorie, sarà svolta dall'Organismo di Vigilanza che ARBO ha già istituito.

Diffusione e comunicazione

ARBO si impegna a diffondere il codice etico, avvalendosi di tutti i mezzi di comunicazione ed in particolare il proprio sito internet. Il testo del codice etico sarà altresì a disposizione presso ogni filiale e sarà portato a conoscenza di terzi che abbiamo rapporti di affari con ARBO. Il codice etico sarà altresì oggetto di divulgazione ed approfondimento negli incontri di formazione con il personale dipendente, collaboratori esterni ed agenti. A tal fine è programmato, in base anche alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, un piano di formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole etiche. Le iniziative di formazione sono differenziate a seconda del ruolo e della responsabilità dei singoli soggetti destinatari. Per i neoassunti sono previsti specifici incontri e la consegna di una copia del codice etico di cui viene richiesta l'osservanza.

Segnalazioni stakeholders

Tutti i destinatari del codice etico e più in generale qualsiasi interlocutore della società possono segnalare, per iscritto e in forma non anonima, attraverso canali di informazione riservati e garantiti dalla società, ogni violazione o sospetto di violazione del codice etico. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

Provvedimenti disciplinari

Fermo quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori e dal vigente C.C.N.L., le obbligazioni derivanti dal presente codice sono da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale dipendente, nonché dai soggetti aventi rapporti d'affari con ARBO. Le violazioni dei principi e dei comportamenti indicati nel codice etico saranno perseguite e sanzionate. Con riferimento al personale dipendente, esse violazioni determineranno provvedimenti disciplinari adeguati, in conformità con il sistema sanzionatorio previsto dal Modello organizzativo. Per quel che concerne consulenti, collaboratori esterni, clienti e fornitori saranno previste di volta in volta contestazioni di inadempimento che potranno

determinare anche la risoluzione del contratto in essere, con richiesta di risarcimento dei danni eventualmente subiti da ARBO.

Violazioni e revisioni

La ARBO ha istituito, così come previsto dal D. Lgs. n. 231/01, l'Organismo di Vigilanza al quale è demandato il compito e la responsabilità di monitorare e controllare l'attuazione del codice etico. Ad esso Organismo spetterà altresì il compito di richiedere e/o operare l'aggiornamento dello stesso. Il Consiglio di Amministrazione adotterà formalmente il codice etico ed i suoi successivi aggiornamenti.