



Codice Etico

**di F.C. Internazionale Milano S.p.A.
(ai sensi del D. Lgs. 231/2001)**



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

Principi generali

Il Codice Etico della F.C. Internazionale Milano S.p.A. (di seguito la "Società"), società per l'esercizio dell'attività calcistica, individua i valori aziendali, evidenziando l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dei soggetti destinatari del Codice stesso.

L'adozione del presente Codice Etico è espressione di un contesto aziendale ove primario obiettivo è quello di soddisfare, nel migliore dei modi, le necessità e le aspettative degli interlocutori della Società, mirando a raccomandare e promuovere un elevato standard di professionalità nello svolgimento delle prestazioni sportive e di tutte le attività riconducibili alla Società e a vietare quei comportamenti che si pongono in contrasto non solo con le disposizioni normative di volta in volta rilevanti, ma anche con i valori che la Società intende promuovere.

In particolare, valore primario per la Società è l'osservanza dell'etica sportiva, intesa come onestà, lealtà, correttezza e conformità alle leggi.

Questo Codice Etico costituisce parte integrante del "Modello di organizzazione, gestione e controllo" previsto dall'art. 6 del Decreto Legislativo 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche.

I Destinatari

Il presente Codice Etico si applica:

- ad Amministratori, Sindaci, Dirigenti e Dipendenti della Società, ivi compresi i giocatori professionisti e tutti i tesserati, ovunque essi operino, sia in Italia che all'estero;
- a collaboratori e consulenti esterni che agiscono nell'interesse della Società ed ai fornitori.

È fatto obbligo specifico ai Destinatari di rispettare i principi ivi riportati e la normativa di settore, nello svolgimento dell'attività sportiva e nei rapporti con le associazioni, leghe e federazioni sportive, sia nazionali che estere.

Doveri e responsabilità

Le relazioni lavorative tra i dipendenti devono svolgersi secondo principi di civile convivenza, nel rispetto reciproco e garantendo la tutela dei diritti e delle libertà delle persone.

I rapporti tra le diverse posizioni gerarchiche all'interno della Società devono essere improntati a principi di lealtà e correttezza. Dovrà, altresì, essere garantito il segreto d'ufficio nell'espletamento delle attività di propria competenza.

I responsabili delle singole attività devono esercitare i poteri connessi alla delega ricevuta, rispettando e garantendo la dignità dei propri collaboratori e favorendone la crescita professionale.

Ogni responsabile è tenuto a valorizzare il tempo di lavoro dei collaboratori, richiedendo prestazioni coerenti con l'esercizio delle mansioni espletate da ciascuno e con i piani di organizzazione del lavoro. Costituisce abuso della posizione d'autorità richiedere prestazioni, favori personali o qualunque altra attività e/o comportamenti che configurino violazione del presente Codice Etico e del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001.



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

È fatto divieto ai dirigenti della Società, ai soci ed ai tesserati di svolgere qualsiasi attività inerente il trasferimento, la cessione di contratto e il tesseramento di calciatori e tecnici se non nell'esclusivo interesse della Società e nel pieno rispetto delle norme sportive applicabili. Inoltre è fatto divieto di avvalersi e/o avere contatti con mediatori, agenti di calciatori o tesserati inibiti o squalificati.

Nei rapporti con calciatori, tesserati, mediatori o Agenti di calciatori di calciatori, è vietato stipulare contratti non consentiti dalle norme sportive vigenti e/o corrispondere compensi, premi o indennità non giustificati o in violazione delle norme sportive vigenti.

E' fatto divieto di alterare lo svolgimento e/o il risultato delle competizioni sportive, con qualunque atto o mezzo.

E' fatto divieto di effettuare o accettare scommesse, direttamente o per interposta persona, anche presso soggetti autorizzati a riceverle, nonché di agevolare scommesse di altri, che abbiano ad oggetto i risultati relativi ad incontri ufficiali e non cui la Società partecipa e comunque organizzati nell'ambito della F.I.F.A., della U.E.F.A, e della F.I.G.C..

E' fatto obbligo di rispettare le norme sul corretto uso e somministrazione dei farmaci, nel rispetto delle normative nazionali ed internazionali dettate in materia di lotta al doping, per la salvaguardia della salute dei calciatori e della correttezza delle competizioni sportive.

Nello svolgimento delle funzioni assegnate devono evitarsi situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse.

A tal fine, gli amministratori devono rispettare gli obblighi previsti dall'articolo 2391, primo comma, del Codice Civile. Pertanto, l'amministratore, che in una determinata operazione ha, per conto proprio o di terzi, interesse in conflitto con quello della Società, deve darne notizia agli altri amministratori e al collegio sindacale, e deve astenersi dal partecipare alle deliberazioni riguardanti l'operazione stessa.

I collaboratori della Società devono evitare situazioni che possano creare conflitti di interesse sia reale, sia potenziale tra attività personali e aziendali: trasparenza, fiducia e integrità sono valori che devono essere in ogni caso rispettati.

Nessun dipendente della Società, inoltre, può procurarsi vantaggi personali in relazione all'attività esplicata per conto della Società.

Laddove possano sorgere situazioni di potenziale conflitto, è fatto obbligo di darne comunicazione al proprio superiore al fine della risoluzione della questione.

Nei rapporti con la tifoseria la Società si impegna a promuovere un tifo leale e responsabile. A tal fine, è fatto divieto di contribuire, con supporti finanziari, alla costituzione ed al mantenimento di gruppi, organizzati e non, di propri tifosi.

La Società si impegna ad impedire l'introduzione e l'utilizzazione negli impianti sportivi di materiale pirotecnico, di strumenti /oggetti idonei ad offendere, di scritte o simboli recanti espressioni oscene, oltraggiose o, comunque, incitanti alla violenza e allo xenofobismo.

È vietato ai dirigenti, ai soci, ai tesserati di F.C. Internazionale Milano S.p.A. di rendere dichiarazioni, mediante gli organi di stampa, idonei a costituire incitamento alla violenza e alla discriminazione, ovvero a costituirne apologia.



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

È vietato ai dirigenti, ai soci, ai tesserati di esprimere pubblicamente dichiarazioni¹ o giudizi lesivi della reputazione di altre persone, di enti e delle altre Società.

È inibita qualsivoglia condotta che, direttamente o indirettamente, comporti offesa, denigrazione per motivi di razza, colore, religione, lingua, sesso, nazionalità, origine, ovvero configuri propaganda ideologica vietata dalla legge o, comunque, inneggiante a comportamenti discriminatori.

Le informazioni aziendali: uso e tutela

La riservatezza delle informazioni è un bene che la Società tutela anche attraverso i propri collaboratori.

I dati che riguardano le persone saranno trattati nel rispetto delle disposizioni in vigore.

Coloro che venissero a conoscenza di informazioni non di pubblico dominio dovranno usare la massima cautela e cura nell'utilizzare tali informazioni, evitandone la divulgazione a persone non autorizzate, sia all'interno, sia all'esterno dell'azienda.

Rapporti con la Pubblica Amministrazione

È vietato dare, offrire o promettere denaro od altre utilità, quali ad esempio servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni nei confronti di pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o di enti concessionari di pubblico servizio o a loro parenti o conviventi, sia italiani che esteri, finalizzati ad indurre la controparte al compimento di qualsiasi atto contrario, ovvero conforme ai doveri del proprio ufficio.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con concessionari di un pubblico servizio, la Società non dovrà farsi rappresentare da terzi quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di rapporti commerciali con la Pubblica Amministrazione o concessionari di pubblico servizio, i destinatari dovranno astenersi dal sollecitare od ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a Organismi pubblici, nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

È fatto divieto di destinare somme ricevute da Organismi pubblici, nazionali o comunitari, a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

È vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico della Pubblica Amministrazione o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto.

Rapporti con gli organismi federali, nazionali e internazionali o con soggetti da questi incaricati

Nei rapporti con gli organismi federali a titolo esemplificativo ma non esaustivo (LNP, LND, FIGC e tutte le sue componenti ed organi di vigilanza e giustizia sportiva), l'AIA e i suoi componenti, o con soggetti da questi incaricati, è vietato dare, offrire o promettere denaro od altre utilità, quali ad esempio servizi, prestazioni o favori che possano ragionevolmente essere interpretati come eccedenti le normali pratiche di cortesia, ovvero esercitare illecite pressioni, al fine di influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

¹ La dichiarazione è considerata pubblica quando è resa in pubblico ovvero quando per i destinatari, il mezzo o le modalità della comunicazione, è destinata ad essere conosciuta o può essere conosciuta da più persone.



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

Nei rapporti con i predetti organismi o con soggetti da questi incaricati, la Società non dovrà farsi rappresentare da terzi quando si possano creare conflitti d'interesse.

Rapporti con la stampa e con altri mezzi di comunicazione di massa

La Società si rivolge agli organi di stampa e di comunicazione di massa unicamente attraverso gli organi societari e le funzioni aziendali a ciò delegati, in un atteggiamento di massima correttezza, disponibilità e trasparenza, nel rispetto della politica di comunicazione definita dalla Società.

I Destinatari sono tenuti a non fornire informazioni a organi di comunicazione, senza esserne stati specificamente e previamente autorizzati dalle funzioni competenti.

In ogni caso, le informazioni e le comunicazioni relative alla Società e destinate all'esterno, dovranno essere accurate, veritiere, complete, trasparenti, tra loro omogenee e non contrarie ai principi enunciati.

Registrazioni, scritture contabili ed illeciti in materia societaria

Tutte le azioni e le operazioni della Società devono essere adeguatamente registrate e deve essere possibile verificare *ex post* il processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Ogni operazione deve avere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione e individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima.

Le scritture contabili devono essere tenute in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali in materia di contabilità, al fine di una fedele rappresentazione della situazione patrimoniale/finanziaria e dell'attività di gestione.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Per scritture contabili si intendono tutte le documentazioni che rappresentano numericamente fatti gestionali, incluse le note interne di rimborso spese.

I bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge e dalla normativa speciale applicabile alle società calcistiche devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della società.

Le denunce, le comunicazioni e i depositi presso il Registro delle Imprese che sono obbligatori per la Società devono essere effettuati dai soggetti identificati dalle leggi in modo tempestivo, veritiero e nel rispetto delle normative vigenti.

E' fatto espresso divieto di impedire od ostacolare, attraverso l'occultamento di documenti od altri idonei artifici, lo svolgimento delle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite ai soci, ad altri organi sociali o alle società di revisione.

E' fatto divieto di porre in essere condotte simulate o, altrimenti, fraudolente finalizzate a determinare la maggioranza in assemblea.



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

E' fatto altresì divieto di esporre alle autorità pubbliche di vigilanza, fatti materiali non rispondenti al vero, ancorché oggetto di valutazione, sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della Società, ovvero omettere la rappresentazione di fatti che si ha obbligo di comunicare.

Tale principio va osservato anche in relazione ad informazioni relative a beni posseduti o amministrati per conto di terzi.

È comunque vietato ostacolare, in qualsiasi forma, le funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza e delle autorità ed organi di vigilanza sportiva nell'ambito di verifiche e/o ispezioni.

È vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale.

E' vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili.

E' vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori.

E' vietato formare od aumentare fittiziamente il capitale delle società, mediante attribuzione di azioni o quote per somma inferiore al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio delle società in caso di trasformazione.

E' vietata ogni genere di operazione che possa cagionare danno ai soci o ai creditori.

Rapporti con i fornitori

La scelta dei fornitori e l'acquisto di beni e servizi sono effettuati dalle apposite funzioni aziendali in base a valutazioni obiettive circa competitività, qualità, economicità, prezzo, integrità. La Società provvede inoltre a riservarsi contrattualmente la facoltà di adottare ogni idonea misura (ivi compresa la risoluzione del contratto) nel caso in cui il fornitore, nello svolgere attività in nome e/o per conto della società, violi le norme di legge o del Codice.

Contributi e patronati

La Società può aderire a richieste di contributi limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni senza fini di lucro, che siano regolarmente costituite, abbiano un elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte sono destinate solo ad eventi che offrano garanzia di qualità o per i quali la Società può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia. In ogni caso, nella scelta delle proposte cui aderire, la Società presta particolare attenzione ad ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale (ad esempio, rapporti di parentela con i soggetti interessati o legami con organismi che possano, per i compiti che svolgono, favorire in qualche modo l'attività della Società).

Gestione delle risorse umane



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

La Società si impegna ad assumere il personale con regolare contratto di lavoro, in linea con le figure professionali delle diverse aree aziendali e in conformità alla normativa federale vigente e ai principi del Codice Civile e allo Statuto dei lavoratori.

Non è tollerata alcuna forma di "lavoro nero" o di retribuzione in nero.

La società si impegna, in ottemperanza alle disposizioni di legge vigenti in materia, a non instaurare alcun rapporto di lavoro con soggetti privi di permesso di soggiorno e a non svolgere alcuna attività atta a favorire l'ingresso illecito nel territorio dello Stato, di soggetti clandestini. In particolar modo si inibisce ai tesserati qualsivoglia condotta finalizzata all'introduzione illegale dei propri familiari, al di fuori dell'ipotesi di *ricongiungimento familiare*, espressamente normativizzata ex art. 29 D.Lgs. 286/1998.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente, collaboratore e tesserato riceve accurate informazioni relative a: 1) caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; 2) elementi normativi e retributivi, così come regolati dal contratto di lavoro applicabile per i dipendenti, nonché dalla normativa federale per i Tesserati della Società; 3) norme e procedure da adottare al fine di consentire che l'attività lavorativa sia prestata in un ambiente sicuro e salubre.

All'atto dell'assunzione saranno esplicitati e resi conoscibili i contenuti del presente Codice Etico, il Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, nonché i protocolli adottati dalla Società per prevenire la realizzazione di illeciti penali.

Nella gestione del personale la Società si impegna, in ogni caso, ad:

- offrire pari opportunità di lavoro senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, nazionalità, credo religioso, appartenenza politica e sindacale;
- assicurare un trattamento equo e meritocratico;
- assicurare la tutela della privacy dei dipendenti ed il diritto degli stessi a lavorare senza subire illeciti condizionamenti.

La Società si impegna, altresì:

- a rispettare i diritti umani fondamentali;
- alla prevenzione dello sfruttamento minorile.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne nessuno sia posto in stato di soggezione mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di autorità, approfittamento di una situazione di inferiorità fisica o psichica, ovvero di una situazione di necessità. La Società disapprova qualsiasi forma di molestie anche di carattere sessuale.

In particolare è vietato qualsiasi comportamento che possa configurarsi quale violenza morale e/o persecuzione psicologica mirante ad arrecare offesa alla personalità, alla dignità e all'integrità psico-fisica dei dipendenti, nonché a metterne in pericolo l'impiego o a degradare il clima lavorativo (mobbing).

Utilizzo dei beni aziendali

Al fine di tutelare i beni aziendali, ogni dipendente, collaboratore e Tesserato è tenuto ad operare con diligenza, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per il relativo utilizzo, documentandone con precisione il loro impiego. In particolare, ogni dipendente, collaboratore e Tesserato deve:

- 1) utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- 2) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o essere comunque in contrasto con l'interesse dell'azienda; 3) evitare utilizzi impropri dei beni aziendali per scopi e fini estranei alle proprie mansioni ed al proprio lavoro.

Ogni dipendente, collaboratore e Tesserato è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate ed ha il dovere di informare tempestivamente il proprio responsabile di eventuali eventi dannosi per la Società.

Divieto di detenzione di materiale pornografico

E' fatto divieto assoluto di detenere, su supporti informatici o cartacei, presso i locali della Società, i magazzini, le pertinenze di essa, o in qualsiasi altro luogo che comunque sia alla Società riconducibile, ovvero divulgare mediante il sito web della Società o le pubblicazioni curate o promosse dalla Società, materiale pornografico od immagini virtuali realizzate utilizzando immagini di minori degli anni diciotto.

Per immagini virtuali si intendono immagini realizzate con tecniche di elaborazione grafica non associate in tutto o in parte a situazioni reali, la cui qualità di rappresentazione fa apparire come vere situazioni non reali.

Rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con gli organi di Giustizia Sportiva

E' fatto divieto di esercitare condizionamenti di qualsiasi natura, sulla persona chiamata a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria o agli organi di Giustizia Sportiva, al fine di indurla a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci.

E' fatto divieto di aiutare chi abbia realizzato un fatto penalmente rilevante ovvero rilevante sotto il profilo della Giustizia Sportiva, ad eludere le investigazioni dell'autorità, o a sottrarsi alle ricerche di questa.

È vietato dare o richiedere a terzi notizie che riguardano fatti oggetto di procedimenti giudiziari o disciplinari che riguardino la Società.

Gestione di denaro, beni o altre utilità

E' fatto divieto di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da delitto; ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza delittuosa. E' fatto, altresì, divieto di impiegare in attività economiche o finanziarie i predetti beni.

Reati associativi

E' fatto divieto di associarsi in Italia o all'estero allo scopo di commettere uno o più delitti della stessa o di diversa specie.



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

Falsificazione di banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata

E' vietato falsificare, mettere in circolazione acquistare o vendere banconote, monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e carta filigranata nell'interesse e/o vantaggio delle società appartenenti alla Società.

Chiunque riceve nello svolgimento della propria attività in pagamento banconote o monete o carte di pubblico credito false o rubate, ha l'obbligo di informare il proprio superiore affinché si provveda alle opportune denunce.

Principi specifici applicabili al settore giovanile

Obiettivo della Società è sviluppare un Settore Giovanile che coniughi le esigenze tecniche di un grande club con l'educazione, la crescita e la ricerca della maturità sociale tra i giovanissimi.

In particolare, valore primario per la Società è la promozione dei valori positivi nello sport giovanile, nella consapevolezza che il buon esempio ai giovani è la più immediata forma di educazione al rispetto reciproco.

A tal fine, è richiesta l'osservanza, da parte di tutti i dipendenti, collaboratori, giocatori e di tutte le persone che lavorano nell'ambito del settore giovanile, dei principi, degli obblighi e dei divieti generali sopra riportati e di quelli specifici qui enunciati.

E' fatto obbligo di vigilare costantemente sui minorenni affidati alla Società, evitando che gli stessi restino senza sorveglianza.

Le relazioni con i ragazzi devono svolgersi in modo ineccepibile sotto il profilo della correttezza morale; non è tollerata nessuna forma di abuso sui ragazzi, sia esso psicologico o fisico.

Si deve evitare di restare soli in luoghi chiusi in compagnia di un singolo bambino o ragazzo.

La guida e l'educazione dei giovani deve essere condotta in accordo con modelli che valorizzino i principi etici e umani in generale ed il *fair play* nello sport in particolare.

E' richiesto il massimo impegno per preservare la salute psicologica e fisica dei giovani, anche al fine di prevenire le devianze, il doping, l'abuso e lo sfruttamento commerciale.

Nell'allenamento e nelle competizioni vanno sviluppate le competenze tecniche di tipo motorio, uno stile competitivo sicuro e sano, il positivo concetto di sè stessi e buoni rapporti sociali.

Sistema disciplinare

I principi espressi nel presente Codice Etico sono parte integrante delle condizioni che regolano i rapporti di lavoro all'interno della Società. Eventuali violazioni del Codice Etico daranno luogo all'applicazione di sanzioni nei confronti di dipendenti, dirigenti, Amministratori e Sindaci della Società, anche alla stregua del sistema disciplinare appositamente adottato dalla Società a norma del D.Lgs. 231/01, parte integrante del Modello di Organizzazione, gestione e controllo.

Per i fornitori il mancato rispetto dei precetti contenuti nel presente Codice, potrà comportare la risoluzione del contratto.



F.C. Internazionale Milano S.p.A.

Ogni violazione dei principi e delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico da parte dei Destinatari, dovrà essere prontamente segnalata al superiore gerarchico, che dovrà informare, tempestivamente, l'Organismo di Vigilanza.

I Controlli

I controlli di linea

La Società assicura un'organizzazione interna del lavoro tale da garantire che:

- ci sia un adeguato livello di segregazione delle responsabilità, per cui la realizzazione di ogni processo richiede il supporto congiunto di diverse funzioni aziendali;
- tutte le azioni e le operazioni della Società abbiano una registrazione adeguata e sia possibile la verifica del processo di decisione, di autorizzazione e di svolgimento;
- ogni operazione abbia un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in qualsiasi momento all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione medesima;
- tutta la documentazione interna sia tenuta in maniera accurata, completa e tempestiva nel rispetto delle procedure aziendali.

Tutti i dipendenti coinvolti nelle scritture contabili devono assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché l'accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Riservatezza

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono obbligati ad assicurare la massima riservatezza sulle informazioni gestite in ragione della propria funzione lavorativa.

La società s'impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti od a terzi, in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs. 196/2003.

Entrata in vigore, coordinamento i protocolli aziendali, efficacia, aggiornamento e modifiche

Il presente Codice Etico è stato adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione della Società, in data 22 giugno 2007 con efficacia immediata.

Ogni aggiornamento, modifica o aggiunta al presente Codice Etico deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società.

Copia del presente Codice Etico è consegnata a tutti i Destinatari ed è disponibile per la consultazione in formato elettronico nel portale societario nonché, in formato cartaceo, negli uffici della Società.