

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

# CODICE ETICO

ALLEGATO A

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001**



**SCIENTIA S.r.l.**

**Società a responsabilità limitata**

Sede Legale Via Aldo Spallicci n. 14 47121 Forlì (FC)

P.IVA. 03771390402

Tel. +39.0543 546995 - E-mail: amministrazione@scientiasrl.it - Sito: www.scientiasrl.it

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

STATO DEL DOCUMENTO: LISTA DELLE REVISIONI

REVISIONE / DATA	DESCRIZIONE
01 / 12 / 2023	Prima emissione.

DOCUMENTO	REDAZIONE e VERIFICA	AUTORIZZAZIONE
DOC: MOG 231 REV.: 00 DATA: 01/12/2023	Amministratore Unico Cristina Gamba Firma: _____	Amministratore Unico Cristina Gamba Firma: _____

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

## SOMMARIO

<b>I.</b>	<b>DEFINIZIONI.....</b>	<b>4</b>
<b>II.</b>	<b>INTRODUZIONE.....</b>	<b>5</b>
	<i>FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO .....</i>	<i>5</i>
	<i>DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE .....</i>	<i>5</i>
	<i>EFFICACIA DEL CODICE .....</i>	<i>5</i>
	<i>ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTI DEL CODICE .....</i>	<i>5</i>
<b>III.</b>	<b>PRINCIPI ETICI GENERALI.....</b>	<b>6</b>
	<i>LEGALITA' .....</i>	<i>6</i>
	<i>SPIRITO DI SERVIZIO .....</i>	<i>6</i>
	<i>CORRETTEZZA.....</i>	<i>6</i>
	<i>EFFICIENZA .....</i>	<i>6</i>
	<i>EFFICACIA .....</i>	<i>6</i>
	<i>TRASPARENZA.....</i>	<i>6</i>
	<i>CONCORRENZA LEALE.....</i>	<i>7</i>
	<i>RISERVATEZZA.....</i>	<i>7</i>
	<i>SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO.....</i>	<i>7</i>
<b>IV.</b>	<b>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER.....</b>	<b>7</b>
	<i>PRINCIPI GENERALI .....</i>	<i>8</i>
	<i>RAPPORTI CON I COMMITTENTI.....</i>	<i>8</i>
	<i>RAPPORTI CON I FORNITORI.....</i>	<i>8</i>
	<i>DOVERI DEI DIPENDENTI.....</i>	<i>9</i>
	<i>ASSUNZIONE DEL PERSONALE.....</i>	<i>9</i>
	<i>GESTIONE DEL PERSONALE.....</i>	<i>10</i>
<b>V.</b>	<b>VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SANZIONI .....</b>	<b>11</b>
	<i>VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO.....</i>	<i>11</i>
	<i>SANZIONI .....</i>	<i>11</i>

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

## I. DEFINIZIONI

Il presente Codice Etico, in quanto allegato al MOG quale parte integrante dello stesso, rinvia, per tutte le definizioni non di seguito riportate, alle definizioni già dichiarate nel detto MOG 231/2001- parte generale.

Di seguito si riportano le ulteriori definizioni necessarie alla corretta lettura del presente allegato.

**Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato, ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D. Lgs. 231/2001; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;

**Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite nel MOG; è un mezzo efficace a disposizione delle imprese per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti verso gli azionisti, i collaboratori interni ed esterni, i clienti, fornitori, enti pubblici, ecc.;

**Corruzione attiva:** offrire, promettere, dare, pagare, autorizzare qualcuno a dare o pagare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità a un P.U. (Pubblico Ufficiale) o privato;

**Corruzione passiva:** accettare la richiesta da o sollecitazioni da, o autorizzare qualcuno ad accettare o autorizzare, direttamente o indirettamente, un vantaggio economico o altra utilità da un P.U. o privato;

**Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;

**Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori e gli "stagisti"; tra tale tipologia di personale sono da ricomprendersi anche i soggetti di cui all'art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001;

**Personale Apicale:** i soggetti di cui all'art 5, comma 1, lett. a) del D .Lgs. 231/2001, ossia i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;

**Terzi:** sono terzi tutti coloro che intrattengono rapporti esterni con l'azienda, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo: clienti, fornitori, collaboratori esterni, appaltatori, ecc.

**Organi dell'Azienda:** sono organi dell'Azienda gli Amministratori o il Consiglio di Amministrazione qualora nominato, il Revisore legale dei Conti o il Collegio Sindacale qualora nominato, i componenti dell'Assemblea dei Soci.

**Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la realizzazione dei Reati;

**Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D .Lgs. 231/2001 e s.m.i.;

**Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del MOG e del Codice Etico;

**Società o Impresa o Azienda:** Scientia S.r.l.

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

## II. INTRODUZIONE

### ***FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO***

Scientia S.r.l. è una Società a responsabilità limitata, con sede legale in Forlì (FC), Aldo Spallicci n. 14, P. IVA n° 03771390402 con capitale sociale di € 220.000,00 interamente versato e detenuto dal proprietario, nonché socio unico Elektra S.r.l.

*Scientia S.r.l.*, si fonda sui valori della democrazia, dell'uguaglianza, dell'equità e della solidarietà e si vincola al rispetto del presente Codice Etico in tutti i suoi atti, interni o rivolti al mondo esterno. In questo contesto, il presente Codice, costituisce un riferimento al quale tutti i soggetti e, in primo luogo chi è chiamato a gestirlo, devono uniformare la loro condotta. Il presente Codice Etico (di seguito Codice) individua i principi generali e le regole di comportamento cui viene riconosciuto un valore etico positivo.

Il Codice ha lo scopo di indirizzare l'agire dell'Azienda verso comportamenti etici e disciplina le condotte rilevanti, sotto il profilo etico, con lo scopo di rendere trasparente l'attività della Società e di indirizzarne lo svolgimento, in considerazione anche dell'impegno della Azienda a contribuire allo sviluppo socio economico del territorio in cui opera per mezzo dell'organizzazione e dell'erogazione di servizi per conto di Enti Pubblici.

### ***DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE***

Le disposizioni del Codice sono vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori dell'Azienda, dei suoi dirigenti, dipendenti, consulenti e di chiunque vi instauri, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti di collaborazione o di partnership. I destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi.

L'Azienda si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici da essa instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile. A tal fine, il Codice è messo a disposizione di qualunque interlocutore dell'Azienda su richiesta nelle more di tempo necessarie alla sua pubblicazione sul sito internet aziendale; tutti i soggetti rientranti nella definizione di personale, personale apicale, Amministratori e terzi sono tenuti a prenderne visione, ad accettarlo e attuarlo.

### ***EFFICACIA DEL CODICE***

I comportamenti prescritti dal presente Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà, diligenza e buona fede esigibili da tutti i destinatari.

L'inosservanza dei comportamenti cui l'Azienda attribuisce esplicitamente valore etico è sanzionata, ricorrendone gli estremi, anche sotto il profilo civile, penale e disciplinare.

### ***ATTUAZIONE E AGGIORNAMENTI DEL CODICE***

Il Codice è adottato dalla Società mediante adozione di atto formale dell'Organo di governo. La sua revisione ed aggiornamento è indipendente dalla revisione del MOG e pertanto il presente Codice potrà essere modificato e integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti, delle indicazioni e delle proposte che potranno essere formulate da tutti i destinatari e/o dall'OdV, senza che sia necessaria la revisione del MOG.

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

### **III. PRINCIPI ETICI GENERALI**

La Società conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo ogni pratica illegale e impegnandosi a prevenire la corruzione attiva e passiva nel rispetto del MOG.

Costituiscono principi etici generali dell’Azienda i principi di: legalità, spirito di servizio, correttezza, efficienza, efficacia, trasparenza, valorizzazione risorse umane, concorrenza leale, riservatezza, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

I principi etici generali informano l’operato di tutti i destinatari delle disposizioni del Codice.

#### **LEGALITA’**

Il rispetto della legalità in ogni aspetto e declinazione, sia derivante da norme generali, comunitarie o statali, sia da norme regolamentari, costituisce una esigenza imprescindibile e non negoziabile, in quanto la Società ritiene che ciò costituisca fattore essenziale della crescita civile ed economica del paese e della collettività nel suo complesso.

#### **SPIRITO DI SERVIZIO**

Il principio dello spirito di servizio implica la fondamentale condivisione della missione aziendale.

Ciò comporta che ciascun destinatario delle disposizioni del Codice si ispiri costantemente, nei propri comportamenti, all’obiettivo ultimo di fornire un servizio di alto valore sociale e di utilità alla collettività, la quale deve beneficiare dei migliori standard di qualità, alle più eque condizioni economiche e normative, senza alcuna arbitraria discriminazione.

#### **CORRETTEZZA**

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell’espletamento nella propria attività lavorativa e professionale, dei diritti e della dignità di ciascun soggetto coinvolto, ed implica una adesione sostanziale e non meramente formale da parte di chiunque sia chiamato ad agire per conto della Società.

Ciò impone il rifiuto di qualsiasi situazione che crei discriminazione nei confronti del personale e possibili conflitti di interesse.

#### **EFFICIENZA**

Il principio dell’efficienza richiede che in ciascuna attività lavorativa sia posta la migliore qualità professionale, secondo gli standard più avanzati di ciascun settore e profilo di attività. Nelle prestazioni e nell’erogazione dei servizi dovranno essere perseguiti l’impegno ad offrire un servizio adeguato alle esigenze del cliente e gli standard più avanzati di economicità nella gestione delle risorse impiegate.

#### **EFFICACIA**

Il principio dell’efficacia richiede che ciascun destinatario del Codice che svolga attività per l’Impresa abbia quale obiettivo il miglior risultato utile per il destinatario della propria azione.

#### **TRASPARENZA**

La Società comunica con le Istituzioni, Enti, ed in generale con chiunque, nel rispetto dei criteri di correttezza, chiarezza e simmetria informativa.

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

#### **VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE**

Le risorse umane costituiscono un fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività aziendali e, su questo presupposto, la Società ne tutela e ne promuove l'aggiornamento professionale continuo.

#### **CONCORRENZA LEALE**

L'Azienda intende sviluppare il valore della concorrenza, operando secondo principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

Possono essere stipulate delle partnership con operatori concorrenti, nei casi in cui gli operatori dimostrino di operare secondo le regole del presente Codice.

L'Azienda adotta, nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e con gli Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili.

La Società, e per conto di questa ogni dipendente, collaboratore o consulente, non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni dell'istituzione interessata, al fine di ottenere il compimento di atti conformi o contrari ai doveri di ufficio, in particolare offrendo o promettendo, direttamente o indirettamente, doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere. Allo stesso modo il dipendente deve rifiutare ogni ingerenza impropria nell'assunzione delle decisioni di sua competenza provenienti da qualsiasi Ente, sia esso terzo o socio diretto e/o indiretto dell'Azienda.

Il dipendente è tenuto a dare tempestiva informazione di ogni richiesta o atteggiamento non conforme all'OdV, per quanto di competenza.

La mancata comunicazione costituisce illecito disciplinare e violazione volontaria del MOG ed è fonte di responsabilità amministrativa, civile, penale ed erariale.

#### **RISERVATEZZA**

La Società esige che i suoi rappresentanti e collaboratori mantengano il massimo riserbo su ogni informazione ricevuta in occasione dello svolgimento delle proprie mansioni.

Tutti i soggetti rientranti nella definizione di personale, di personale apicale e di organo di governo sono tenuti al rispetto del segreto d'ufficio, la cui violazione è fonte di responsabilità disciplinare, amministrativa, civile, penale ed erariale.

Le informazioni ricevute in occasione dello svolgimento delle proprie mansioni potranno essere rivelate esclusivamente agli organi ispettivi e agli organi inquirenti/AG, qualora richiesto.

#### **SICUREZZA E SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO**

La Società esige che i suoi rappresentanti e collaboratori rispettino tutte le misure di sicurezza richieste dal D. Lgs. N. 81/2008 e s.m.i.

## **IV. CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER**

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

### ***PRINCIPI GENERALI***

La Società, nello svolgimento delle proprie attività, agisce nel rispetto della normativa vigente. Tutte le attività sono svolte nel rispetto dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate.

L'Azienda esige dai propri amministratori, dirigenti, dipendenti, clienti e fornitori, partner e in genere da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza, anche di fatto:

- il rispetto delle norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate;
- comportamenti corretti, tali da non pregiudicarne l'affidabilità morale e professionale.

### ***RAPPORTI CON GLI UTENTI***

L'Azienda si impegna a non discriminare i propri clienti, ad instaurare un rapporto caratterizzato da elevata professionalità, orientato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, e alla massima collaborazione.

I rapporti con gli utenti, sia in forma scritta che non, devono essere improntati a chiarezza, semplicità e completezza, formulati con un linguaggio semplice e comprensibile, rispettosi delle normative vigenti, sia dal punto di vista formale che sostanziale.

E' cura di Scientia comunicare tempestivamente agli utenti ogni informazione relativa ai rapporti in essere, con particolare riferimento alle eventuali variazioni.

La Società da riscontro formalmente alle richieste scritte degli utenti, nei tempi compatibili con lo svolgimento dei propri compiti istituzionali.

### ***RAPPORTI CON I COMMITTENTI***

La Società valuta la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, sotto il profilo tecnico, economico e normativo.

Scientia non assume impegni in contrasto con le finalità perseguite dal MOG 231.

Scientia esige correttezza e chiarezza in qualsiasi rapporto negoziale con i soggetti committenti, sia pubblici che privati.

### ***RAPPORTI CON I FORNITORI***

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi materiali e immateriali devono avvenire nel rispetto dei principi di trasparenza, di concorrenza, di parità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive, in merito alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

Le relazioni con i fornitori sono improntate alla massima chiarezza e trasparenza.

I dipendenti che curano i rapporti con i fornitori non svolgono alcuna attività contrastante con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio ed evitano ogni coinvolgimento in situazioni in conflitto d'interesse con l'Azienda.

Il dipendente non chiede né accetta, per sé o per altri, regali o altre liberalità finalizzate al compimento di atti e/o omissioni di atti del proprio ufficio o al conseguimento di utilità in capo ai detti soggetti.

Sono ammessi omaggi di modico valore sempre che non indirizzati alle finalità di cui al precedente comma; sono considerati di modico valore gli omaggi di valore economico non superiore a cento euro.



	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

La valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata in modo oggettivo e deve risultare da evidenza scritta.

#### ***DOVERI DEI DIPENDENTI***

A ciascun dipendente viene chiesta la conoscenza e l'accettazione del Codice Etico e del MOG 231/2001.

I dipendenti di Scientia hanno il dovere di riferire tempestivamente ai superiori qualsiasi notizia relativa a possibili violazioni e qualsiasi richiesta sia stata loro rivolta di agire in violazione delle norme. Tali segnalazioni vengono trattate in conformità al Regolamento Whistleblowing, allegato al MOG.

Il dipendente collabora attivamente ad ogni controllo effettuato da autorità amministrative, giudiziarie ed organi da questi delegati.

I dipendenti devono astenersi dal trattare affari che possano essere in conflitto d'interessi anche potenziale con l'Azienda.

Il personale è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative, qualora predisposte, per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

In particolare, ciascun dipendente deve:

- evitare usi privati dei beni aziendali;
- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare 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

Ciascuno è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate e ha il dovere di informare tempestivamente il proprio responsabile di eventuali minacce o eventi dannosi per la società.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto a:

- utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non incorrere in linguaggi di basso livello, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- navigare solo su siti internet il cui contenuto è strettamente correlato alle attività lavorative e evitare la navigazione su siti internet con contenuti indecorosi o offensivi;
- non utilizzare applicazioni che non siano supportate da regolare licenza.

E' compito della direzione aziendale rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti e impedire qualunque tipo di ritorsione; la direzione aziendale è tenuta all'osservanza dei doveri imposti a tutti gli altri dipendenti.

#### ***ASSUNZIONE DEL PERSONALE***

L'assunzione del personale avviene nel rispetto della normativa in materia di lavoro nonché, se previsto, sulla base del CCNL di riferimento.

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

### **GESTIONE DEL PERSONALE**

Scientia evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del personale.

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti e/o su considerazioni di merito (per esempio, assegnazione incentivi in base ai risultati raggiunti) nel rispetto del MOG 231.

Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità e in genere della cura dei figli.

L'Azienda favorisce sviluppo e crescita del personale e ne valorizza la professionalità.

Scientia mette a disposizione del personale strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare la complessiva competenza e professionalità aziendale.

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale. La Società tutela, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori, anche negli interessi degli altri stakeholder.

Scientia protegge le risorse umane, patrimoniali e finanziarie, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo all'interno della Società, ma anche con i fornitori, le imprese e i clienti coinvolti nelle attività dell'Azienda.

Scientia si adopera per il miglioramento continuo dell'efficienza delle strutture aziendali e dei processi che contribuiscono alla continuità delle proprie attività istituzionali.

La Società tutela l'integrità morale del personale, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Non sono ammesse molestie di qualunque genere e natura e devono essere evitati comportamenti o affermazioni che possano turbare la sensibilità della persona.

Non sono tollerate discriminazioni legate all'età, al sesso, alla sessualità, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose.

Scientia tutela il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Scientia tutela la privacy di ciascun dipendente, in conformità a quanto previsto dal Sistema aziendale Privacy, al quale si fa espresso rinvio.

E' esclusa qualsiasi forma di indagine sulle idee e, in generale, sulla vita privata di ciascuno.

Il dipendente esegue le disposizioni inerenti l'espletamento delle proprie funzioni o mansioni che gli siano impartite dai superiori. Se ritiene che l'ordine sia palesemente illegittimo, il dipendente può farne rimostranza a chi l'ha impartito; se l'ordine è rinnovato per iscritto ha il dovere di darvi esecuzione. Il dipendente, comunque, non esegue l'ordine quando l'atto sia vietato dalla legge penale.

	<b>NUOVO MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO</b> ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.	REV.	DATA
	<b>MOG 231 – CODICE ETICO</b>	00	01/12/2023

## **V. VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SANZIONI**

### ***VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO***

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare le eventuali inosservanze del Codice, con le modalità previste dal Regolamento Whistleblowing.

### ***SANZIONI***

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice, costituisce illecito disciplinare e comporta la comminatoria delle sanzioni previste dal Codice Disciplinare, previo regolare avvio e conclusione del relativo procedimento disciplinare.