

**MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE
e CONTROLLO ai sensi del D.Lgs.
231/2001**

CODICE ETICO

1. Premessa

"Il Codice Etico è la Carta Costituzionale dell'azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale. Il Codice Etico è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda perchè introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda)."

Il Codice rappresenta, le misure che **LUDIAL S.R.L.** intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta interne ed esterne a **LUDIAL S.R.L.** da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari.

Pertanto i principi contenuti nel presente codice etico prevedono e si estendono ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01.

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori, sindaci o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e più in generale tutti i terzi che entrano in rapporto con la **LUDIAL S.R.L.** non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza e l'obiettività nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

LUDIAL S.R.L. , predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo - garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza del Codice stesso.

1.1. Mission e principi generali

La **LUDIAL S.R.L.** da sempre investe le sue risorse -finanziarie, umane e logistiche- per affermare quale valore prioritario quello di instaurare un rapporto di Sinergia e Partnership con i suoi clienti, capace di garantire soluzioni flessibili e dinamiche, immediate e rigorose.

Tutte le attività che la **LUDIAL S.R.L.** compie nel perseguimento della propria Mission devono essere svolte secondo i seguenti principi generali:

- a. Osservanza della Legge;
- b. Correttezza professionale;
- c. Onestà;
- d. Coerenza e verificabilità.

Approccio verso gli Stakeholders

I principi su esposti dovranno essere seguiti nella conduzione delle attività al fine di mantenere e sviluppare un rapporto di fiducia con tutti gli stakeholders.

I portatori di interesse cui l'azienda si riferisce sono tutti quei soggetti che, a vario titolo, hanno un interesse nei confronti della stessa o che comunque sono a vario titolo coinvolti nelle attività poste in essere per il raggiungimento della Mission aziendale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono considerati stakeholders:

- a. i soci;
- b. i Clienti
- c. i fornitori;
- d. i dipendenti;
- e. i collaboratori ed i partner;
- f. le Istituzioni Pubbliche.

Validità ed applicazione del Codice

Il Codice Etico è vincolante per tutto il personale aziendale, gli amministratori, i collaboratori esterni, i fornitori richiedendo a tutti i soggetti che si interfacciano con l'azienda di mantenere una condotta in linea con lo stesso.

2. Principi generali e criteri di condotta

Rispetto della legge

Nella condotta dell'attività i comportamenti contrari alla Legge sono considerati da **LUDIAL S.R.L.** non accettabili.

La **LUDIAL S.R.L.** si impegna infatti a condurre le proprie attività nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria e di regolamenti e procedure aziendali ad essi ispirati.

Correttezza professionale ed onestà

La **LUDIAL S.R.L.** non accetta alcuna conduzione di attività professionale che, nel perseguimento della Mission aziendale, veda adottare comportamenti non etici. Gli organi di governo aziendale, i dipendenti ed i collaboratori sono tenuti a rispettare i contenuti del presente Codice Etico. Il perseguimento dell'interesse aziendale non può rappresentare una condizione esimente al perpetuarsi di comportamenti contrari al Codice.

Coerenza e verificabilità

Tutte le attività poste in essere devono essere coerenti con l'oggetto sociale dell'azienda e devono poter essere verificate anche ex post.

Tutto il personale d'azienda deve provvedere al mantenimento ordinato della documentazione e deve espletare le proprie funzioni nel rispetto delle linee gerarchiche ed autorizzative dell'azienda ed in piena conformità con le procedure aziendali, la prassi consolidata ed i protocolli previsti dal Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Valore delle risorse umane

Tutti i collaboratori della **LUDIAL S.R.L.**, siano essi interni od esterni all'organizzazione, sono fattore indispensabile per il perseguimento dell'auspicato successo dell'azienda. Per questo motivo la **LUDIAL S.R.L.** tutela, e promuove, il rispetto delle risorse umane condannando tutti gli eventuali comportamenti volti alla discriminazione di qualunque genere, a pratiche contrarie ai diritti dell'uomo, della sua dignità ed integrità sia morale che fisica ed al lavoro minorile. In particolare la **LUDIAL S.R.L.** tramite ogni mezzo stimola ogni risorsa umana al rispetto della normativa sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro di cui al D.Lgs 81/08 e successive modifiche o integrazioni. Le funzioni competenti monitorano affinché le norme legislative, i principi del Codice ed i protocolli del Modello ex D.Lgs 231/01 siano rispettati.

Qualità dei servizi e dei prodotti

La società orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti. Per questo motivo i processi aziendali sono indirizzati al raggiungimento di elevati standard qualitativi.

Beni aziendali

Ogni dipendente è tenuto a operare con diligenza per tutelare i beni aziendali nonché impedirne l'uso fraudolento o improprio, attraverso comportamenti responsabili e in linea con gli obiettivi e le norme operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego.

L'utilizzo degli strumenti aziendali da parte dei dipendenti e/o consulenti dell'azienda (per questi ultimi nei limiti contrattualmente previsti) deve essere funzionale ed esclusivo allo svolgimento delle attività lavorative o agli scopi autorizzati dalle funzioni interne preposte.

LUDIAL S.R.L. si riserva il diritto di impedire utilizzi impropri e/o illeciti dei propri beni e infrastrutture attraverso l'impiego di opportuni sistemi di controllo.

Concorrenza sleale

La **LUDIAL S.R.L.** intende tutelare il valore della concorrenza leale astenendosi da porre in essere comportamenti collusivi, intimidatori o di abuso nei confronti dei propri concorrenti così come disciplinato dal codice civile e norme o regolamenti complementari.

Criminalità organizzata

La **LUDIAL S.R.L.** conduce la propria attività astenendosi dal porre in essere relazioni di qualunque genere (acquisizione di beni e/o servizi, vendita di beni e/o servizi, collaborazioni in genere) con soggetti di dubbia onestà o di cui comunque ne sia provata o sospettata l'appartenenza ad associazioni mafiose o criminali in genere.

Uso di stupefacenti e di bevande alcoliche

Tutto il personale di LUDIAL S.R.L. deve contribuire personalmente a

promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; LUDIAL S.R.L. si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

Conflitti d'interesse

Le situazioni di conflitto d'interesse, oltre quanto stabilito dal Codice Civile in materia di Amministrazione dell'azienda, devono essere sempre dichiarate e conseguentemente gestite allo scopo di evitare pregiudizi per i clienti, i fornitori o comunque la controparte in genere. Analogamente, situazioni pregiudizievoli in capo alle figure "apicali" (es. protesti, segnalazioni in CR, ecc.) nei rapporti col ceto creditizio devono essere immediatamente dichiarate, al fine di evitare danni alla società nei rapporti bancari. In ogni caso, tali pregiudizievoli possono essere causa di revoca degli incarichi.

Tutela della Privacy

Il diritto alla Privacy è tutelato adottando standard improntati alla trasparenza tali da specificare in maniera chiara le informazioni che vengono richieste ai vari interlocutori aziendali e le loro relative modalità di trattamento e conservazione.

È esclusa qualsiasi indagine sulle idee politiche e religiose, le preferenze sessuali, i gusti personali ed in genere la vita privata dei collaboratori, dipendenti, partner ed in genere di tutti i soggetti che entrano in contatto con l'azienda, ad eccezione che ciò sia collegato ad indagini di mercato o sondaggi funzionali all'oggetto sociale.

3. Obblighi dei destinatari

I destinatari del codice hanno l'obbligo di osservare i contenuti dello stesso ed in particolare:

1. l'organo amministrativo è tenuto a verificare anche attraverso l'istituzione di un ufficio o funzione o l'attribuzione ad altro Organismo aziendale l'effettiva applicazione del Codice pur mantenendone le responsabilità connesse. Fermo restando l'obbligo, ai fini del D.Lgs. 231/2001, di istituire l'apposito Organismo di Vigilanza.

2. i responsabili di funzione sono tenuti ad esigere dai propri sottoposti il rispetto del codice vigilando sul comportamento di questi ultimi al fine di prevenire eventuali violazioni, in particolare devono:

a) informare tutti i sottoposti dell'esistenza del Codice mettendone una copia a disposizione e rendendosi disponibili per qualsivoglia chiarimento sia richiesto.

b) riferire tempestivamente all'organo amministrativo o all'OdV circa qualsiasi presunta violazione del Codice, accertata o di cui ne sia venuto a conoscenza nell'espletamento delle proprie funzioni.

c) attuare misure nell'ambito delle funzioni attribuite che facilitino la concreta attuazione del Codice anche predisponendo procedure a ciò

dedicate.

Gli Amministratori ed i responsabili di funzione devono agire in modo da rappresentare per tutti un esempio del rispetto del Codice.

4. Criteri di Condotta nella gestione aziendale

Governance aziendale

La **LUDIAL S.R.L.** adotta un sistema di governance conforme a quanto previsto dalla normativa vigente e ad essa applicabile.

Nella conduzione delle attività aziendali l'Organo amministrativo si uniforma alla normativa relativa alla corretta gestione del patrimonio aziendale salvaguardandolo nell'interesse prioritario dell'azienda e dei suoi soci ed astenendosi da mettere in atto comportamenti lesivi dell'integrità dello stesso vigilando affinché i beni facenti parte dello stesso siano utilizzati per ragioni connesse al perseguimento dell'oggetto sociale.

L'organo amministrativo tiene un comportamento trasparente nei confronti dell'Assemblea dei soci sui risultati dell'azienda relativi alla formazione dell'utile di esercizio, alla destinazione dello stesso e, più in generale, su tutte le scelte gestionali, amministrative ed organizzative poste in essere dai suoi organi competenti nell'interesse prioritario della compagine aziendale.

Le regole generali di governance sono contenute nello Statuto redatto in conformità alla Legge.

L'organo amministrativo orienta il proprio operato verso:

- la creazione di valore per i soci;
- il mantenimento di elevati standard qualitativi del servizio reso ai clienti;
- l'attento monitoraggio dei diversi rischi aziendali.

Gli obiettivi fissati dall'organo amministrativo sono perseguiti dalle varie strutture aziendali in conformità del sistema organizzativo prescelto, del sistema delle deleghe, del Codice etico e del Modello di organizzazione ex D.Lgs 231/01.

Le attività ed i processi sono improntati ai prioritari principi di trasparenza, sono tracciabili e sempre ricostruibili. Per questo motivo la società promuove l'adozione di procedure aziendali chiare, efficaci ed efficienti. Tutte le operazioni devono essere documentate, autorizzate e controllate nel rispetto del sistema delle deleghe adottato dall'azienda.

Rapporti con il Collegio Sindacale ed il Revisore (pur in assenza al momento dell'organo di controllo)

Le richieste di documentazioni e o di adempimenti da parte delle strutture deputate al controllo devono essere puntualmente evase da tutte le funzioni aziendali e le informazioni rese devono essere accurate, veritiere e complete. Non sono tollerati comportamenti ostativi nei confronti delle strutture deputate al controllo. In caso di ispezioni da parte dei soggetti deputati al controllo il personale d'azienda deve mettersi a piena disposizione ed alle ispezioni dovrebbero partecipare almeno 2 membri aziendali. Il verbale di ispezione deve essere prodotto in tempi utili e sottoposto all'attenzione del responsabile di funzione coinvolta nella ispezione. Una copia deve essere prontamente inviata all'Organo amministrativo.

Il sistema di controllo interno

La **LUDIAL S.R.L.** prevede un sistema di controllo interno predisposto dall'organo amministrativo ed affidato a funzioni adeguate all'uopo conformemente a quanto richiesto dalla Legge. I vari soggetti deputati al controllo collaborano e si scambiano informazioni circa l'attuazione delle procedure aziendali, dei protocolli e del Codice. È prevista almeno una riunione annuale tra i vari responsabili del sistema dei controlli (Odv, Collegio Sindacale, Revisore, RSPP, Responsabile Qualità etc..) allo scopo di valutare congiuntamente la situazione inerente all'efficacia del sistema dei controlli adottato. Gli esiti della riunione sono comunicati all'organo amministrativo.

5. Criteri di condotta nei rapporti con i clienti

Relazioni con i clienti

La **LUDIAL S.R.L.** riconosce il cliente quale elemento primario della propria attività perseguendo l'obiettivo prioritario della sua soddisfazione. Nelle relazioni con i clienti i destinatari del codice devono:

a) improntare un sistema di operazioni completamente conforme alle disposizioni normative.

Non sono ammesse relazioni con soggetti come disciplinato dal sub-paragrafo titolato "Criminalità Organizzata";

b) agevolare la formazione di scelte dei clienti volte alla consapevolezza attraverso una chiara, veritiera, trasparente ed adeguata informazione sui prodotti e servizi resi dall'azienda;

c) osservare e rispettare scrupolosamente le procedure predisposte dall'azienda per la gestione dei rapporti con i clienti adeguando il proprio comportamento e le scelte operative ad elevati standard qualitativi;

d) esigere da parte dei clienti un comportamento conforme ai principi del codice segnalando eventuali difformità all'Odv.

Gestione del Processo di acquisizione dei clienti

La **LUDIAL S.R.L.** impronta il processo di gestione dei rapporti con i clienti ai seguenti criteri:

a) trasparenza;

b) riservatezza delle informazioni acquisite. Durante la fase di istruttoria dei contratti si prevede a tal proposito che il cliente indichi all'azienda quali informazioni siano strettamente riservate e che quindi non possano in alcun modo essere trasferite se non ai soggetti coinvolti nell'erogazione del servizio o comunque a quei soggetti espressamente indicati dal cliente stesso.

Riservatezza dei dati dei clienti

La **LUDIAL S.R.L.** garantisce un sistema informativo atto a tutelare la riservatezza dei dati dei clienti organizzato secondo un sistema di gestione degli accessi regolato specificatamente sulla commessa acquisita. In tal senso la società garantisce al cliente che:

a) gli accessi alle informazioni siano regolati da specifiche procedure;

b) che la separazione funzionale strutturata sulla commessa garantisca un

elevato grado di riservatezza dei dati;

6. Criteri di condotta nei rapporti con i fornitori

6.1 Relazioni con i fornitori

Nelle relazioni con i fornitori i destinatari del Codice devono ispirarsi ai seguenti criteri di condotta:

- a) la selezione e la scelta dei fornitori deve avvenire nel rispetto di criteri oggettivi e predeterminati che tengano in considerazione le caratteristiche del fornitore, la professionalità, l'affidabilità e l'economicità in relazione alla natura del bene o del servizio reso. Non sono ammessi rapporti con soggetti come disciplinato nel sub-paragrafo titolato "criminalità Organizzata";
- b) tutte le operazioni che conducono alla scelta di un fornitore devono essere documentabili e ricostruibili anche ex post. Qualora un soggetto aziendale coinvolto nel processo di selezione e scelta di un fornitore abbia un conflitto di interesse è tenuto a darne adeguata informazione al responsabile di Funzione o in alternativa all'organo amministrativo;
- c) Tutte le operazioni devono essere svolte in assoluta aderenza a quanto disposto dalle procedure aziendali e dai protocolli del Modello ex D.Lgs 231/01 e successivi;
- d) Le condizioni a cui la fornitura viene erogata devono essere quelle pattuite nel contratto;
- e) Qualora la fornitura abbia ad oggetto consulenze professionali i corrispettivi dovuti per queste devono essere esplicitate nel contratto o incarico in modo chiaro e trasparente. Non possono essere autorizzati pagamenti per prestazioni o consulenze professionali in assenza di specifico incarico. La motivazione della fornitura deve risultare da congrua documentazione e i compensi devono essere proporzionati alla natura dell'incarico ed alle caratteristiche del soggetto erogatore del servizio. La società auspica che tutti i fornitori di beni e servizi si conformino ai principi e criteri contenuti nel Codice.

7. Doni, benefici ed altre utilità

È vietato a tutti i destinatari del codice di offrire o accettare doni, beni ed altre utilità, direttamente o indirettamente ed anche in forme simulate. Tale divieto consente eccezioni solo se l'offerta rientra nelle consuetudini e sia di modico valore e sempre che non vi sia stata sollecitazione all'offerta o comunque comportamenti che diano l'impressione che l'offerta possa comportare conseguenti vantaggi.

8. Criteri nelle relazioni con il Personale Aziendale

Selezione e assunzione del personale

La selezione del personale deve basarsi su criteri predeterminati ed oggettivi ispirati a correttezza, imparzialità e merito.

Le decisioni relative alla selezione e all'assunzione del personale devono essere motivate e documentate a cura della funzione competente.

Le assunzioni avvengono con regolare contratto di lavoro nel rispetto di tutte le Leggi i regolamenti e la contrattualistica relativa al contratto collettivo nazionale del lavoro del settore di riferimento.

Diritti del personale

Tutto il personale aziendale ha pieno diritto a poter svolgere il proprio operato in coerenza al ruolo ed alla posizione ricoperta in azienda e conformemente alle mansioni ad essa associate. Tutto il personale aziendale ha il diritto di svolgere le proprie mansioni nel pieno rispetto della normativa sulla sicurezza ed igiene sul lavoro. A cura del responsabile di funzione i nuovi assunti devono essere adeguatamente inseriti nell'ambiente di lavoro di riferimento ed istruiti in merito alle procedure aziendali, ai contenuti del Codice e del Modello ex D.Lgs 231/01.

La **LUDIAL S.R.L.** promuove un lavoro svolto secondo i canoni della Sicurezza sul Lavoro così come definito dal Testo Unico di riferimento -D.Lgs 81/08 - promuovendo una politica gestionale volta alla valutazione, gestione e controllo dei rischi, generali e specifici, attinenti alla realtà specifica. L'azienda adopera ed impiega le proprie risorse affinché i dettami del D.Lgs 81/08 vengano rispettati, istituendo la funzione Prevenzione e Protezione, e promuovendo, attraverso la formazione, una cultura improntata al rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello ex D.Lgs. 231/2001 e, in particolare, si adopera affinché i contenuti del Documento di Valutazione dei Rischi siano conosciuti da tutti i suoi destinatari e le procedure di sicurezza rispettate.

Doveri del Personale

Tutto il personale d'azienda è tenuto al rispetto scrupoloso del codice, del Modello ex D.Lgs. 231/01 e delle procedure ed istruzioni di lavoro predisposte dall'azienda. Allo stesso modo tutti sono tenuti al pieno rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro e delle procedure aziendali ad essa conformi oltre che a non divulgare all'esterno informazioni, non autorizzate. L'utilizzo del sistema informativo aziendale è esclusivamente dedicato alle attività espletate nella conduzione del lavoro. È assolutamente vietato utilizzare il sistema informativo aziendale per scopi diversi da quello legato alla natura del lavoro svolto. Sono altresì esplicitamente vietate le riproduzioni di materiale protetto dal diritto d'autore o, più in generale, da copyright. È fatto esplicito divieto di riprodurre documenti aziendali, anche utilizzati nella formazione del personale, per scopi diversi da quello per cui sono stati prodotti.

Formazione del personale

Tutto il personale aziendale, conformemente a quanto stabilito dal D.Lgs 81/08, deve ricevere adeguata formazione sui rischi relativi alla mansione svolta. La formazione, su proposta del Responsabile del Personale, deve essere adeguata al ruolo ricoperto ed al sistema dei rischi cui il lavoratore è sottoposto. Dell'avvenuta formazione deve essere tenuta adeguata traccia documentale a cura del responsabile del personale.

Retribuzione ed avanzamenti di carriera

La retribuzione, e la progressione delle carriere, devono essere improntati a criteri di correttezza, imparzialità, meritocrazia e, in ogni caso nel rispetto della Legge e dei regolamenti. È fatto assoluto divieto alla mera prospettazione di avanzamenti di carriera o di aumenti di retribuzione quali controprestazioni di attività difformi dalla Legge, dal Codice e dalle norme e regole interne.

Il sistema della remunerazione è di competenza del consiglio di

Amministrazione con il supporto della funzione del Personale nel rispetto della Legge, dei regolamenti e del Codice. La remunerazione, in ogni caso, deve essere conforme a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale del lavoro ed ispirata, così come i benefits, a valutazioni oggettive attinenti alla formazione scolastica, alla professionalità specifica del lavoratore, alla posizione ricoperta, all'esperienza pregressa, al merito ed agli obiettivi conseguiti.

Nell'assegnazione degli obiettivi si deve tener conto della reale e non mera possibilità che questi siano raggiunti e devono essere proporzionati alla posizione ricoperta ed alle competenze oggettivamente rinvenibili nel personale.

9. Registrazioni contabili

Le scritture contabili devono essere redatte secondo i principi della correttezza, trasparenza, coerenza, completezza, tracciabilità, affidabilità, verità dovendo consentire la redazione di un quadro economico patrimoniale e finanziario fedele alla reale situazione della **LUDIAL S.R.L.** Le registrazioni contabili devono poter assicurare la ricostruzione ex post del processo che evidenzia in maniera chiara chi ha effettuato l'operazione, chi l'ha autorizzata e chi l'ha controllata.

La documentazione, anche elettronica, deve quindi essere archiviata in maniera precisa ed ordinata di modo tale che per ogni registrazione possa essere rintracciata la documentazione che ne giustifica l'inserimento in contabilità.

Le registrazioni contabili devono essere effettuate in conformità alle procedure aziendali, alle istruzioni di lavoro, ai protocolli esimenti ex D.Lgs 231/01 ed al presente Codice.

È fatto divieto assoluto di autorizzare registrazioni contabili che non rispettino i principi su esposti o comunque in assenza della documentazione giustificante la registrazione.

10. Gestione dei Flussi Monetari

La **LUDIAL S.R.L.** adotta un sistema trasparente nella gestione dei flussi monetari, in particolare le disposizioni di pagamento sono sempre accompagnate da documenti che ne comprovano la ragione e sono sempre autorizzati secondo il sistema di gestione adottato e comunque in conformità da quanto previsto dal sistema di deleghe messo in atto.

La società garantisce una gestione corretta delle risorse monetarie vietando qualsiasi comportamento che generi, attraverso l'utilizzo di strumenti quali conti correnti o libretti di risparmio in forma anonima o fittizia, assegni bancari o postali in forma libera, e comunque ogni strumento che si possa prestare alla creazione di fondi "occulti".

11. Codice Etico e Modello di gestione del sistema dei rischi aziendali

Il presente Codice è parte integrante del Sistema Etico-Comportamentale ed i criteri contenuti sono integralmente recepiti dal Modello ex D.Lgs. 231/2001 pur in assenza di formale richiamo o trascrizione.

12. Sanzioni e Segnalazioni.

I destinatari che pongono in essere condotte in violazione del Codice

ricevono una sanzione proporzionata, efficace e dissuasiva secondo i criteri predisposti nel Modello – Parte Generale.

È sanzionabile oltre che la violazione consumata anche quella tentata.

Ogni destinatario del Codice ha l'obbligo di segnalare qualsiasi violazione anche tentata o di cui ne sia venuto a conoscenza.

Le segnalazioni possono essere inviate al seguente indirizzo di posta elettronica **privacy@nefrocenter.it** o, se si vuole mantenere l'anonimato, per posta al seguente indirizzo: **Via XXV Luglio n° 160 – Cava de' Tirreni (SA)**.