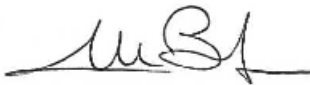






MANNA S.P.A.

CODICE ETICO



Revisione	Motivo della revisione	Data	Visto preparazione
0.1	Adozione in Assemblea dei soci	02.07.24	
0.2	Revisione S.G.I. per annessione SGPG	08.08.24	
0.3	Revisione Generale Modello Organizzativo per adozione MOG 231	16.10.24	



Sommario

1. PREMESSA	3
2. OBIETTIVI E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	3
3. PRINCIPI ETICI GENERALI	4
4. CRITERI DI CONDOTTA	5
5. REGOLE DI COMPORTAMENTO	7
6. SANZIONI	9
7. WHISTLEBLOWING	9



1. PREMESSA

Il presente Codice Etico è una dichiarazione pubblica di MANNA SPA che tiene conto delle best practice, in cui sono individuati i principi generali e le regole comportamentali cui viene riconosciuto valore etico positivo. Tali principi e regole ispirano il comportamento aziendale nei confronti di tutti gli stakeholder, interni ed esterni, e sono posti alla base delle relazioni tra gli stessi. Esso costituisce, inoltre, uno strumento con cui Manna S.p.A. nel compimento della propria attività, si impegna a contribuire, conformemente alle leggi ed ai principi di lealtà e correttezza, alla promozione del processo di sviluppo socio-economico del territorio e del Paese.

Nel suo operato MANNA SPA si ispira ai più elevati standard etici, coniugando rispetto e difesa del principio di legalità e piena assunzione di responsabilità nei confronti di tutte le parti interessate, secondo una prospettiva integrata e strategica. I principi declinati nel Codice si prefiggono di accrescere l'efficienza dell'organizzazione, indirizzando i destinatari verso obiettivi positivi in grado di produrre utilità sia per i diretti interessati, sia per l'ambiente di riferimento nel suo complesso, rafforzando la coesione e la coerenza del sistema, attraverso il miglioramento delle relazioni interne e l'attenzione alla buona reputazione.

Il Codice Etico è disponibile sul sito istituzionale di MANNA SPA. Inoltre, ne è data ampia diffusione interna mediante affissione in luogo accessibile a chiunque. Lo stesso è messo a disposizione di tutti i destinatari del Codice, inclusi i soggetti Esterni che si impegnano al rispetto dello stesso in forza di apposita accettazione o di apposite clausole contrattuali.

2. OBIETTIVI E CAMPO DI APPLICAZIONE

MANNA SPA è una impresa di costruzioni che opera in diversi settori a livello nazionale, con specializzazione nei lavori di scavo e movimento terra per la costruzione di oleodotti, gasdotti e acquedotti, con sede legale e principale in Eboli e come sede operativa a Cesena.

Nel 1973 nasce la ditta individuale di Oreste Manna che si inserisce nella tradizione culturale dell'azienda vivaistica di famiglia e comincia a differenziarsi, specializzandosi nella progettazione, realizzazione e manutenzione di gasdotti e oleodotti. Ottiene la certificazione di qualità a conferma della professionalità che investe l'intero assetto aziendale. Nel 2013, dopo anni di investimenti e credendo fortemente nei progetti avviati, la ditta individuale Oreste Manna viene trasformata nell'attuale MANNA SPA. dove l'impegno familiare e professionale "coltivata" negli anni si trasforma ancora una volta diventando una vera e propria organizzazione aziendale consolidata.

Oggi Manna S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione Integrato grazie all'adesione agli schemi volontari di certificazione di qualità, ambiente e di sicurezza parità di genere ed inclusione (ISO9001, 14001, 45001 e UNIPDR125). L'orientamento all'etica e l'adozione di principi d'azione sono il fondamento su cui si poggia l'affidabilità dei comportamenti di MANNA SPA verso gli Stakeholders e, più in generale, verso l'intero contesto civile ed economico in cui operano, volto anche alla prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

L'Alta Direzione considera l'etica nella gestione d'impresa una condizione indispensabile per il suo successo e strumento per la promozione e la tutela della propria immagine, elemento di primaria importanza al pari dell'affidabilità, correttezza e trasparenza verso tutte le parti interessate.

A tal fine viene adottato il presente Codice Etico per regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività d'Impresa fissando i principi generali cui deve conformarsi l'intera organizzazione.



MANNA SPA aderisce ai Codici Etici delle associazioni a cui partecipa:

- AIPIN Associazione italiana ingegneristica naturalistica
- AssoVerde
- Arbolia
- IATT Italian Association for Trenchless Technology
- IPLOCA International Pipe Line and Offshore Contractors Association

3. PRINCIPI ETICI GENERALI

L'integrità etica e la correttezza nei rapporti tra le persone costituiscono valori irrinunciabili per MANNA SPA e, in particolare, i principi di equità e sostenibilità costituiscono il fondamento etico delle relazioni che Manna S.p.A. intende instaurare con tutti i suoi stakeholder.

A tal fine, con il presente Codice, l'Azienda s'impegna a vincolare il proprio sistema di governo a questi valori. MANNA SPA promuove la comprensione e la condivisione dei propri valori etici presso tutti i destinatari e gli stessi sono obbligati a rispettare i principi comportamentali presentati nel Codice Etico, che si basano sui valori di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza e sul riconoscimento della centralità delle persone. La convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Manna S.p.A. non può in alcun modo giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del presente Codice.

Responsabilità

Nella realizzazione dell'azione sociale, i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità. Manna S.p.A. ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia. I destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse aziendale in violazione delle leggi. Manna S.p.A. si impegna ad assicurare, ai soggetti interessati, un adeguato programma di informazione e formazione continua sul Codice Etico.

Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione sia all'esterno che all'interno. L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire informazioni adeguate in modo chiaro e completo.

Correttezza

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza di norme vigenti e contratti di lavoro, e l'adozione di condotte ispirate al valore dell'onestà, in modo che i vantaggi dei singoli individui e della società siano leciti e condivisi. Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle pari opportunità e del rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione arbitraria nei confronti delle persone o di soggetti collettivi; della tutela della privacy e del decoro; dell'adozione di comportamenti tesi a evitare conflitti di interessi, intendendosi per tali tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi l'attività di Manna S.p.A.. I rapporti con l'esterno, le relazioni con i propri collaboratori e quelle tra questi ultimi, devono essere improntati alla massima lealtà, nell'agire con senso di responsabilità, nella valorizzazione e salvaguardia del patrimonio federale e nell'applicazione di un'attitudine di buona fede in ogni attività o decisione. Manna S.p.A. si impegna pertanto ad agire in modo equo ed imparziale, adottando lo stesso comportamento verso tutti gli interlocutori con i quali entra in contatto, pur



nelle differenti forme di relazione e comunicazione richieste dalla natura e dal ruolo istituzionale dei diversi interlocutori.

Efficienza

Il principio dell'efficienza richiede che in ogni attività lavorativa venga realizzata l'economicità della gestione delle risorse impiegate nell'erogazione dei servizi e venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto alle esigenze degli associati.

Tutela ambientale

Manna S.p.A. nello svolgimento della propria attività si impegna a salvaguardare l'ambiente e a contribuire allo sviluppo sostenibile del Paese.

Valorizzazione delle persone

Le persone rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita della società. Il loro pieno coinvolgimento a ogni livello, nel "lavoro di squadra" e nella condivisione degli obiettivi, e la loro tutela e promozione consente alla società di assicurare ai committenti l'efficienza del servizio. Pertanto, la società tutela e promuove la crescita professionale del suo personale allo scopo di accrescere il patrimonio di competenze possedute.

Riservatezza

Le attività di Manna S.p.A. possono richiedere l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati che non possono essere resi noti all'esterno, o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi federali o a quelli degli associati. Ferma restando la trasparenza delle attività poste in essere, è obbligo di tutti coloro che collaborano con Manna S.p.A. assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Spirito di collaborazione tra le persone

Il principio di collaborazione implica la fondamentale condivisione dei valori e dei fini comuni espressi dalla mission aziendale, alla cui definizione ciascuno partecipa secondo le proprie responsabilità. I comportamenti tra le persone coinvolte nell'attività, a tutti i livelli e gradi di responsabilità, devono essere costantemente ispirati a lealtà, fiducia e collaborazione, in modo da agevolare la migliore prestazione possibile nel rispetto reciproco.

4. CRITERI DI CONDOTTA

Il Codice intende, in particolare, indirizzare la condotta di Manna S.p.A. alla cooperazione ed alla fiducia nei confronti degli stakeholder, cioè di quelle categorie di individui, gruppi ed istituzioni il cui apporto risulti necessario per la realizzazione della missione aziendale e/o i cui interessi siano influenzati direttamente o indirettamente dall'attività di Manna S.p.A..

La reputazione e la credibilità costituiscono delle risorse immateriali fondamentali.

Governance

La governance di Manna S.p.A. è volta ad assicurare la massima e più equilibrata collaborazione tra le sue componenti attraverso un temperamento armonico dei diversi ruoli di gestione, di indirizzo e di controllo.

I componenti degli organi societari devono informare la propria attività ai principi di correttezza ed integrità, astenendosi dall'agire in situazioni di conflitto di interesse nell'ambito dell'attività da loro svolta nella società. Ai componenti degli organi è altresì richiesto un comportamento ispirato ai principi di autonomia, di



indipendenza e di rispetto delle linee di indirizzo che Manna S.p.A. fornisce, nelle relazioni che essi intrattengono, per conto della stessa, con le Istituzioni pubbliche e con qualsiasi soggetto privato. E' richiesta la loro partecipazione assidua ed informata all'attività aziendale; essi sono tenuti a fare un uso riservato delle informazioni di cui vengono a conoscenza per ragioni di ufficio e non possono avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali, diretti o indiretti; ogni attività di comunicazione deve rispettare le leggi e le pratiche di condotta e deve essere volta a salvaguardare le informazioni di price sensitive e di segreto industriale di cui potrebbero venire a conoscenza. Ai componenti degli organi aziendali è richiesto il rispetto della normativa vigente e dei principi contenuti nel presente Codice. Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto lavorativo.

Manna Spa ha adottato a ottobre 2024 il suo Modello Gestione e Controllo ai sensi della D. Lgs. 231.

Rapporti con il personale

Manna S.p.A. riconosce il valore delle persone, il rispetto della individualità dei lavoratori e l'importanza del loro contributo all'attività aziendale.

La società assicura il rispetto dei contratti collettivi di lavoro e delle norme previdenziali, assicurative ed assistenziali vigenti. La gestione del rapporto di lavoro è orientata a favorire a crescita professionale e delle competenze di ciascun dipendente anche in relazione all'applicazione degli strumenti di incentivazione.

È vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica, nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento nonché ogni forma di favoritismo. Manna S.p.A. si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei dipendenti e dei consulenti. A tal fine promuove comportamenti responsabili e sicuri ed adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione. Manna S.p.A. si impegna a garantire il rispetto delle condizioni necessarie per l'esistenza di un ambiente di lavoro collaborativo e non ostile ed a prevenire comportamenti discriminatori di qualsiasi tipo.

La selezione del personale è subordinata alla verifica della piena rispondenza dei candidati ad una sostanziale aderenza ai profili professionali richiesti dalla società Manna S.p.A., nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

Manna S.p.A. dedica particolare attenzione ai dipendenti, individuando le modalità per prestare attenzione alle loro necessità nelle situazioni di difficoltà che ostacolano il normale svolgimento dell'attività lavorativa. Compatibilmente con l'efficienza complessiva del lavoro, sono favorite quelle flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolano la gestione dello stato di maternità, la cura dei figli e, in genere, le cure parentali. Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, le funzioni preposte operano per impedire forme di nepotismo (per esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra parenti, affini o conviventi).

Manna S.p.A. tutela la privacy dei propri dipendenti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso dell'interessato. L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avvengono all'interno di specifiche procedure volte ad evitare che persone non autorizzate possano venire a conoscenza ed a garantire che siano pienamente rispettate tutte le norme a tutela della privacy.



Per quanto sopra si impegna ad:

- assicurare il continuo miglioramento della sicurezza sul lavoro attraverso l'innovazione tecnologica e organizzativa, nonché la definizione di specifiche procedure ed il controllo della loro corretta implementazione;
- fornire al personale formazione adeguata e continua;
- tutelare la salute di tutto il personale in ogni luogo e condizione di lavoro.

Rapporto con i Committenti

Manna S.p.A. collabora efficacemente con i Committenti. Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti, questi sono intrattenuti esclusivamente attraverso referenti qualificati e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti altrui. Nell'ambito dei rapporti intrattenuti a vario titolo le Stazioni Appaltanti, coloro i quali rappresentano Manna S.p.A. devono operare con la massima trasparenza, chiarezza, correttezza, al fine di non indurre ad interpretazioni parziali, false, ambigue o fuorvianti i soggetti istituzionali.

Rapporti con l'ambiente

Costituisce impegno della federazione la promozione, nelle sedi appropriate, dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla protezione ambientale ed alla salvaguardia delle risorse attraverso l'adozione, nella gestione operativa, di criteri avanzati di salvaguardia ed efficienza energetica. Manna S.p.A. si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

Rapporti con partiti, organizzazioni sindacali e associazioni

Eventuali finanziamenti a partiti politici sono effettuati dall'Impresa nel rispetto dello Statuto sociale e della legislazione vigente. L'Impresa si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti politici o sindacali ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

Manna S.p.A. può aderire a richieste di contributi o liberalità provenienti da enti e associazioni la cui attività sia caratterizzata dall'assenza di fini di lucro e le cui finalità siano di significativo valore culturale o benefico.

Nello spirito della migliore integrazione possibile con i territori e gli ambienti sociali nei quali opera, l'impresa ha storicamente individuato nelle attività di sponsorizzazione uno strumento di positivo riconoscimento dell'immagine societaria in relazione ad attività o eventi riguardanti i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte; consci della necessità di escludere ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale connessi ad attività di sponsorizzazione, l'impresa è strutturata per assicurare la loro erogazione solo nei riguardi di soggetti che offrano garanzie di destinazione agli scopi previsti.

5. REGOLE DI COMPORTAMENTO

Tutti i componenti della compagine sociale sono tenuti:

- ad adottare modelli di comportamento ispirati all'integrità morale, deontologica e professionale;
- ad agire con spirito di giudizio libero da condizionamenti esterni e fondato sul rispetto delle leggi dello Stato, sui valori e sulle disposizioni statutarie e sui suoi obiettivi di crescita e di sviluppo nell'interesse del progresso civile, sociale ed economico del Paese e della collettività;
- a rimuovere gli ostacoli che impediscono la più ampia ed effettiva partecipazione delle donne;
- ad interpretare il proprio ruolo con eticità, spirito di servizio e nel rispetto delle prerogative e dei doveri ad esso connessi;



- a denunciare violazioni del Codice Etico alla Commissione dei Garanti o delle leggi alle competenti autorità giudiziarie;
- a conoscere il Codice e le norme di riferimento che regolano l'attività, nell'ambito delle rispettive funzioni;
- ad evitare e a segnalare situazioni in cui si possano manifestare conflitti d'interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni;
- ad operare con diligenza per tutelare le risorse della Federazione, evitando utilizzi impropri che possano causare danno o riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse di Manna S.p.A.;
- a rispettare le politiche e le norme della Federazione inerenti la sicurezza informatica; - a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alle leggi, ai regolamenti e alle circostanze.

Doveri del management, dei dipendenti e dei collaboratori

L'amministratore ha la rappresentanza legale di Manna S.p.A. e quindi svolge le fondamentali funzioni di guida, orientamento strategico, impulso e vigilanza sul buon andamento della società nel rispetto delle norme di legge e dello statuto. Pertanto, l'amministratore opera con equilibrio e garantisce il democratico confronto delle opinioni; ha rispetto degli altri, agisce con senso di equità e coerenza; contribuisce a valorizzare la società e l'intero sistema, anche attraverso la responsabilizzazione dei singoli e del gruppo; promuove la cultura del valore e crea un clima di appartenenza e partecipazione al sistema; promuove la valorizzazione delle persone; garantisce che l'autorità sia gestita per produrre valore nella società, nell'intero sistema e nelle persone; garantisce trasparenza e completezza dell'informazione; sostiene un forte legame tra individui ed organizzazione, basato su lealtà e fiducia, facendosi carico dello sviluppo della società e dell'intero sistema attraverso un forte investimento personale cognitivo, emotivo, relazionale.

I dipendenti quale che sia il loro inquadramento e la natura del rapporto lavorativo, sono tenuti: a rispettare con lealtà e correttezza tutte le decisioni e le norme di carattere organizzativo, gestionale e disciplinare emanate dagli organismi competenti; ad applicare integralmente e puntualmente le procedure e il modello di organizzazione aziendale; ad esercitare con pieno impegno le proprie funzioni nel rispetto dei deliberati dall'amministrazione e nell'interesse aziendale; a concordare con la struttura di appartenenza eventuali incarichi o rapporti di collaborazione con organizzazioni ed enti esterni; a mantenere comportamenti che non arrechino pregiudizio o danno, anche soltanto di immagine, nel rispetto di tutti i doveri previsti, sul piano legislativo e contrattuale, inerenti il rapporto di lavoro. Il comportamento di ciascuno nei confronti dei propri colleghi, superiori o subordinati deve essere sempre improntato alla correttezza e al rispetto reciproco. I dipendenti devono adempiere alle proprie mansioni con la diligenza e l'accuratezza necessarie, nel rispetto dei superiori gerarchici e delle direttive da questi impartite. È vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica, nell'assunzione, nella retribuzione o nelle promozioni nonché ogni forma di favoritismo.

Non è mai consentito accettare o promettere pagamenti, regali e benefici da parte di chiunque, salvo quelli d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, quando ciò potrebbe motivare un trattamento di favore in contrasto con l'interesse e la reputazione di Manna S.p.A.

Le disposizioni di cui ai punti precedenti sono estese a tutti gli eventuali collaboratori, consulenti, agenti e mandatari di Manna S.p.A.



6. SANZIONI

L'osservanza delle norme contenute nel Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti DI Manna S.p.A., ai sensi dell'articolo 2104 ("Diligenza del prestatore di lavoro") del codice civile, nonché per i collaboratori, e per tutti i soggetti che operano in nome e per conto della stessa.

La violazione delle suddette norme costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto stesso.

L'azienda, in presenza di violazioni del Codice Etico, assume provvedimenti sanzionatori secondo criteri di coerenza, imparzialità, uniformità e proporzionalità, nonché in conformità alle disposizioni che regolamentano i rapporti di lavoro. In tali ipotesi, l'azienda si riserva di esercitare anche tutte le azioni necessarie ed opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento del soggetto.

Riguardo alle violazioni del Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/01, i criteri sanzionatori sono stati definiti dall'Amministratore Unico in forma tale da salvaguardarne i caratteri di oggettività e di graduazione connessa alla gravità.

All'Organismo di Vigilanza spetta il compito di investigare sulla fondatezza della segnalazione della violazione ("incidente"), ascoltando eventualmente le motivazioni del segnalante ed il responsabile della violazione denunciata e a riferire in merito secondo quanto definito nel regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza.

7. WHISTLEBLOWING

I dipendenti sono quindi tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza e/o al CDA ogni violazione del codice etico di cui vengono a conoscenza o ogni illecito.

Il dipendente che, nell'interesse dell'integrità della società, segnala all'ODV, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione. Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in malafede al fine di applicare nocumento a colleghi e/o a collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.

La segnalazione, da parte del personale di cui sopra, deve comunque essere basata sulla buona fede o su una ragionevole convinzione, di segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del presente decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di organizzazione e dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte.

Tutte le segnalazioni pervenute, nella forma e nei modi descritti nella "Procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità" pubblicata al link <https://www.mannaspa.it/gruppo-manna-spa/whistleblowing/>, saranno trattate dal Responsabile delle disposizioni di legge e del Codice Etico aziendale.

Sono incluse nel campo di applicazione le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, recapitate secondo le modalità previste dal presente documento.

Le segnalazioni anonime saranno però trattate solo se riferite ad episodi di particolare gravità ed in presenza di elementi chiari, circostanziati, precisi e concordanti.



Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalati, a tutela del segnalato.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore o alla funzione a ciò deputata. In particolare, tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni/funzioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. Sono tenuti a curare le proprie competenze e coltivare la propria professionalità maturata esperienza collaborazione simulando la crescita professionale dei propri collaboratori a contribuire mediante il costante impegno professionale e corretto comportamento personale al raggiungimento e mantenimento degli obiettivi di eccellenza propri dell'erogatore e nell'erogazione servizio.