



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20 novembre 2024

Sommario

FINALITA' DEL CODICE ETICO.....	4
ART. 1 - Destinatari del Codice Etico	5
ART. 2 – Principi generali di comportamento.....	5
ART. 3 – Criteri di condotta	6
3.1 Rapporti con i collaboratori e i dipendenti.....	6
3.1.1 Rispetto reciproco	7
3.1.2 Condotta etica	7
3.1.3 Selezione del personale	7
3.1.4 Costituzione del rapporto di lavoro.....	7
3.1.5 Gestione del personale	7
3.1.6 Valorizzazione delle risorse umane	7
3.1.7 Integrità e tutela della persona.....	8
3.1.8 Doveri dei collaboratori/dipendenti	8
3.1.9 Riservatezza	9
3.2 Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	9
3.2.1 Gare pubbliche ed appalti	10
3.2.2 Relazioni con l'Autorità Giudiziaria	10
3.2.3 Relazioni con le Autorità Pubbliche di Vigilanza e Organi di Controllo.....	10
3.3 Rapporti con i collaboratori e i consulenti esterni	10

ART. 4 - Conformità con leggi, norme e regolamenti	11
4.1 Tutela della salute e sicurezza sul lavoro	11
4.2 Riservatezza e tutela della privacy	11
ART. 5 – Attuazione del Codice Etico	12
5.1 Comunicazione e formazione.....	12
5.2 Violazione del Codice Etico e sanzioni	12

FINALITA' DEL CODICE ETICO

REVI.TOR (di seguito 'la Società'), nella ferma intenzione di garantire la massima correttezza e trasparenza nella conduzione delle proprie attività, ha predisposto il presente Codice Etico che definisce in modo chiaro l'insieme dei valori condivisi e dei principi di comportamento che devono orientare, nel quotidiano, i comportamenti di tutti coloro che operano nella Società ed essere elementi imprescindibili della loro condotta professionale.

Conoscere a fondo il Codice Etico è quindi un dovere, così come è un dovere applicarlo. La reputazione, il buon funzionamento e l'affidabilità della Società sono il frutto dell'attenzione di tutti e di ciascuno, insieme.

Il presente Codice, elemento imprescindibile nella prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, pur fornendo una vasta gamma di linee guida in riferimento agli standard di integrità e di condotta delle attività, non è da ritenersi sostitutivo della responsabilità e dell'impegno di ciascuno ad operare con il buon senso. Il Codice rappresenta, infatti, una guida ed un supporto per perseguire nella maniera più efficace la missione della Società. Le risorse umane di REVI.TOR, ad ogni livello gerarchico o di responsabilità funzionale, nonché i terzi collaboratori (ove a ciò tenuti contrattualmente), sono quindi chiamati ad una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta contenute nel presente Codice.

Il Codice Etico si propone di improntare a correttezza, integrità, lealtà e trasparenza, il modo di lavorare in coerenza con i più rigorosi standard professionali e promuove un ambiente e una cultura fondata su questi principi.

La Società vigila con attenzione sull'osservanza del Codice Etico, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, e intervenendo, se del caso, con azioni correttive e sanzioni adeguate.

ART. 1

Destinatari del Codice Etico

Le norme del presente Codice si applicano, senza alcuna eccezione, agli amministratori, ai soci, ai collaboratori e ai dipendenti della Società, ai consulenti, nonché a tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con la stessa, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, comunque denominati, o operano nel suo interesse. Tali soggetti verranno di seguito definiti come i “Destinatari”.

ART. 2

Principi generali di comportamento

L’osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l’integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti coloro che operano nella struttura organizzativa di REVI.TOR.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere nello svolgimento dell’attività lavorativa, sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l’aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Quale condizione imprescindibile per l’instaurazione di un rapporto fiduciario tra cliente e revisore, tutte le attività di REVI.TOR devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate.

Chiunque operi nella struttura organizzativa di REVI.TOR, senza distinzioni o eccezioni, deve conformare le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell’ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti tra tutti coloro che operano ad ogni livello nella Società devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell’interesse della Società può giustificare, nemmeno in parte, l’adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

1. RISPETTO DELLA PERSONA

REVI.TOR rispetta i diritti fondamentali delle persone e garantisce a tutti eguali opportunità senza discriminazione alcuna. Riconosce la centralità delle risorse umane e ne tutela e promuove il valore. A tal proposito, si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze e la partecipazione attiva di ciascuno, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita professionale e la realizzazione personale.

2. OBIETTIVITA’ DI GIUDIZIO

REVI.TOR richiede massima obiettività professionale nella raccolta, valutazione e comunicazione delle informazioni attinenti all’attività o il processo oggetto di revisione e nella formulazione del giudizio del revisore, necessariamente indipendente da pressioni esterne di qualsivoglia natura, interferenze e/o influenze di giudizi altrui o interessi personali.

3. COMPETENZA TECNICA E DILIGENZA PROFESSIONALE

La Società riconosce quali requisiti indispensabili per il corretto svolgimento dell’attività di revisione la conoscenza e competenza tecnica in materia con conseguente dovere di aggiornare in modo continuo le competenze del singolo collaboratore e/o dipendente della Società.

REVI.TOR si impegna, pertanto, a fornire a soci, dipendenti e collaboratori idonei strumenti di formazione nonché a promuovere l'innovazione e lo sviluppo di nuove idee al fine di accrescere il valore e le performance nei servizi forniti.

4. INDIPENDENZA

Nello svolgimento delle attività professionali, i soci, gli amministratori, i collaboratori e i dipendenti garantiscono indipendenza ed integrità, da intendersi come capacità di prevenire e/o di eliminare possibili interferenze che compromettano il relativo giudizio professionale e obiettività, garantendo integrità di azione, obiettività e capacità di analisi critica richiesta in relazione alle attività da svolgere.

I soci, gli amministratori, i collaboratori e i dipendenti di REVI.TOR sono tenuti a conoscere e applicare le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in tema di indipendenza e a comunicare tempestivamente ogni eventuale situazione che la possa pregiudicare.

5. RISPETTO DELLA LIBERA CONCORRENZA

La libera concorrenza è un bene da tutelare per REVI.TOR che incide sulla reputazione in termini di qualità, servizio ed integrità.

La Società richiede pertanto ai Destinatari di astenersi da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a vantaggio della Società in modo sleale, anticoncorrenziale o in violazione di leggi o norme vigenti, condannando qualsiasi atto compiuto in violazione delle norme a tutela della concorrenza e del mercato, ancor più mediante l'uso di minaccia e/o violenza.

6. OMAGGISTICA

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.

È proibita l'accettazione di denaro da parte di soggetti o aziende che siano o intendano entrare in rapporti di affari con la Società. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il consiglio d'amministrazione.

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

ART. 3

Criteri di condotta

3.1 RAPPORTI CON I COLLABORATORI E I DIPENDENTI

REVI.TOR riconosce la centralità delle risorse umane e l'importanza di stabilire e mantenere con esse relazioni basate sulla fiducia reciproca.

Ciascun collaboratore/dipendente nello svolgimento delle proprie mansioni è tenuto al rispetto delle norme del presente Codice, ferme restando la disciplina del rapporto di lavoro regolata dalla contrattazione nazionale e aziendale, nonché ogni ulteriore normativa speciale.

Nelle varie fasi di gestione dei rapporti con i propri dipendenti, REVI.TOR si ispira ai seguenti principi.

3.1.1 Rispetto reciproco

È politica di REVI.TOR promuovere un clima interno di civile convivenza in cui ogni collaboratore/dipendente interagisca verso gli altri colleghi, onestamente, con dignità e rispetto reciproco.

3.1.2 Condotta etica

Ogni risorsa umana è tenuta a svolgere le proprie mansioni in modo responsabile, onesto, diligente e con un buon grado di giudizio, in conformità con le procedure e le direttive stabilite dalla Società. REVI.TOR intende aderire ai più elevati standard etici nella conduzione della sua attività ed è quindi doveroso che ciascuno eviti situazioni di conflitto di interesse od altre situazioni che possano essere potenzialmente dannose per la Società. È pertanto opportuno evitare anche la sola parvenza di mancanza di integrità.

3.1.3 Selezione del personale

La valutazione del personale da inserire nella struttura organizzativa è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità ed eguaglianza per tutti i soggetti interessati. La ricerca e la selezione delle risorse sono effettuate unicamente in base a criteri di oggettività, equità e trasparenza. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

3.1.4 Costituzione del rapporto di lavoro

Alla costituzione del rapporto di lavoro, il collaboratore/dipendente deve ricevere esaurienti informazioni e formazione riguardo alle caratteristiche delle mansioni e della funzione, agli elementi normativi e retributivi e alle normative e comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

Tutto il personale dipendente deve essere assunto con regolare contratto di lavoro secondo quanto previsto dagli obblighi di legge, non essendo tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o non conforme alla normativa vigente.

I rapporti con i collaboratori saranno regolamentati da apposito contratto scritto.

3.1.5 Gestione del personale

REVI.TOR evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri collaboratori/dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, così come in fase di selezione, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra profili attesi e quelli posseduti dai dipendenti e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli e incarichi è anch'esso stabilito in considerazione delle competenze e delle capacità; inoltre, 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 generale della cura dei figli.

3.1.6 Valorizzazione delle risorse umane

Lo svolgimento dell'attività di revisione in ogni sua fase richiede competenza e comportamento professionale che si acquisiscono con la pratica, la formazione specifica e l'esperienza. REVI.TOR provvede affinché i propri collaboratori/dipendenti siano idonei alle funzioni da svolgere e professionalmente qualificati, mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita. Nello specifico mette a disposizione di tutti i dipendenti/collaboratori strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La Società riconosce, inoltre, il contributo determinante che tale processo formativo riceve dai professionisti con maggiore esperienza ed anzianità lavorativa della propria organizzazione e promuove

il trasferimento delle loro conoscenze e del loro atteggiamento professionale ai dipendenti/collaboratori più giovani.

3.1.7 Integrità e tutela della persona

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori/dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze (es. nel caso di ingiurie, minacce, isolamento o eccessiva invadenza, limitazioni professionali). Sono fermamente condannate le molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti o discorsi che possano turbare la sensibilità della persona.

3.1.8 Doveri dei collaboratori/dipendenti

Il collaboratore/dipendente deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal presente Codice, assicurando le prestazioni richieste.

▪ Protezione ed utilizzo dei beni aziendali

Ogni collaboratore/dipendente è tenuto a salvaguardare il patrimonio aziendale, custodendo i beni mobili e immobili, le risorse tecnologiche e i supporti informatici, le attrezzature, le informazioni e/o il know-how di REVI.TOR.

In particolare, ogni collaboratore/dipendente deve:

- operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentare l'utilizzo degli stessi osservando scrupolosamente tutti i programmi di sicurezza per prevenirne l'uso non autorizzato o il furto;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati e/o comunque all'intolleranza razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione dei diritti umani o contro la personalità individuale;
- ottenere le autorizzazioni necessarie nell'eventualità di un utilizzo del bene fuori dall'ambito aziendale.

▪ Utilizzo di sistemi informatici

L'utilizzo di strumenti informatici nell'esercizio delle mansioni lavorative è soggetto alle condizioni previste dai contratti di licenza e dalle norme giuridiche in vigore nonché dei principi espressi in questo Codice.

È pertanto fatto espresso divieto al personale di installare sui sistemi aziendali, software presi a prestito o non autorizzati e di fare copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o per terzi.

Ai soggetti operanti nella Società è fatto divieto tassativo di alterare in qualsiasi modo il funzionamento del sistema informatico e telematico e/o di intervenire illegalmente, con qualsiasi modalità, sugli impianti, dati, informazioni e programmi installati su apparecchiature presenti in azienda (ovvero presso terzi sui quali la Società opera), a danno dello Stato, di enti pubblici, di organismi comunitari per procurare, direttamente e/o indirettamente, un vantaggio o un'utilità alla Società.

Ogni utilizzatore di strumenti informatici deve adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informativi e garantire il corretto utilizzo dei dati acquisiti nell'esercizio delle proprie mansioni.

▪ Posta elettronica, accessi a siti internet

La crescente dipendenza dalla tecnologia informatica richiede di assicurare la disponibilità, sicurezza, integrità e massima efficienza dei dati inerenti la Società trasmessi o memorizzati elettronicamente.

Ogni dipendente/collaboratore è pertanto tenuto a:

- non inviare messaggi di posta elettronica minatori e ingiuriosi, non ricorrere a linguaggio osceno o comunque di basso livello, non esprimere commenti inappropriati o indesiderabili, che possano arrecare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale e che costituiscano comunque una violazione dei valori e delle politiche della Società quali, ad esempio, molestie sessuali, razziali e altre forme di discriminazione;
- evitare lo spamming o "catene di Sant'Antonio" che possano generare un traffico di dati/informazioni/processi all'interno della rete telematica aziendale tale da ridurre sensibilmente l'efficienza della rete con impatti negativi sulla produttività;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi e offensivi né, a maggior ragione, pornografici o altrimenti inaccettabili o contrari alle leggi e alla morale comune.

3.1.9 Riservatezza

Occorre assicurare la massima riservatezza relativamente a documenti e informazioni, che possono costituire anche veri e propri segreti industriali, acquisiti nel corso dell'espletamento delle attività di revisione e consulenza della Società, nel rispetto delle disposizioni di legge, dei regolamenti vigenti e delle procedure aziendali.

Consapevole dell'importanza della protezione di dati e informazioni, REVI.TOR richiede ai propri collaboratori/dipendenti di mantenere la riservatezza sulle notizie e/o informazioni di carattere confidenziale acquisite dai clienti, dai fornitori, dai concorrenti o di cui comunque dispongano in ragione della propria funzione. Essi, pertanto, non possono rivelare a concorrenti della Società presso cui lavorano, a terzi estranei (familiari e amici compresi) o fare uso improprio delle informazioni riservate di cui siano venuti a conoscenza se non quando ciò sia prescritto dalla legge o dall'autorità giudiziaria.

È altresì vietato discutere affari riservati della Società in pubblico o comunque in luoghi aperti al pubblico e dove possano essere presenti terzi estranei.

L'obbligo di riservatezza e protezione dei dati permane in capo ai soci, ai collaboratori e ai dipendenti anche a seguito di un'eventuale interruzione del rapporto contrattuale con la Società. In accordo alle normative vigenti, infatti, REVI.TOR è l'unico legittimo titolare del diritto di proprietà sulle informazioni così definite e, in quanto tale, può farne sanzionare la diffusione.

Analogamente, i soci, i collaboratori e i dipendenti che abbiano, in precedenza, prestato la propria attività presso un'altra organizzazione, sono tenuti a non divulgare eventuali informazioni riservate acquisite nel perdurare e in virtù del precedente rapporto di lavoro.

3.2 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Le relazioni di REVI.TOR con la Pubblica Amministrazione, o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

La Società dispone che tali rapporti siano intrattenuti esclusivamente dai soggetti a ciò autorizzati in base alle correnti deleghe e procure conferite dal Consiglio di amministrazione e nel rispetto della normativa vigente e dei principi generali di correttezza, di lealtà e professionalità.

REVI.TOR, qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni e associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice.

Qualora i collaboratori/dipendenti ricevano richieste esplicite o implicite di benefici di qualsiasi natura da parte della Pubblica Amministrazione ovvero da parte di persone fisiche o giuridiche che agiscono

alle dipendenze o per conto della stessa Pubblica Amministrazione, devono immediatamente sospendere ogni rapporto e informare il proprio superiore gerarchico.

Le previsioni sopra indicate non devono essere eluse ricorrendo a forme diverse di aiuti e contribuzioni che, sotto la veste di incarichi, consulenze, pubblicità, sponsorizzazioni, spese di rappresentanza, ecc., abbiano finalità analoghe a quelle vietate nel presente paragrafo.

3.2.1 Gare pubbliche ed appalti

In occasione della partecipazione a gare pubbliche, la Società mantiene rapporti conformi alle prescrizioni del bando ed alla normativa in materia.

Sono vietate pressioni o altri comportamenti maliziosi da parte di coloro che operano in nome o per conto della Società nella gestione e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, o con i privati partecipanti alle gare d'appalto, volti ad indurre tali soggetti ad assumere atteggiamenti favorevoli o decisioni in favore della Società in modo illecito e, comunque, contrario ai principi del presente Codice

3.2.2 Relazioni con l'Autorità Giudiziaria

La Società opera, nello svolgimento delle specifiche attività, in modo lecito e corretto, collaborando attivamente con l'Autorità Giudiziaria e gli Organi dalla stessa delegati, in caso di ispezioni, indagini o procedimenti giudiziari.

A tal fine, i Destinatari sono tenuti, se richiesto, a rendere testimonianze veritiere, trasparenti ed esaustivamente rappresentative dei fatti, non adottando comportamenti omissivi in presenza di un obbligo giuridico di agire.

In caso di ispezioni sarà messa a disposizione dell'Autorità Giudiziaria tutta la documentazione esistente con assoluto divieto di distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, nonché mentire o persuadere altri in tal senso.

3.2.3 Relazioni con le Autorità Pubbliche di Vigilanza e Organi di Controllo

Nell'ambito dei suoi rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza, REVI.TOR assicura la massima disponibilità e collaborazione, anche in sede di ispezioni e verifiche nonché, se dovuta e/o richiesta, assicura una completa informazione, produzione di dati e documentazioni nel rispetto dei principi di trasparenza, completezza e correttezza e delle loro funzioni istituzionali.

3.3 RAPPORTI CON I COLLABORATORI E I CONSULENTI ESTERNI

I collaboratori a qualunque titolo ed i consulenti della Società sono tenuti, nell'esecuzione del rapporto contrattuale instaurato o dell'incarico dalla stessa ricevuto, a comportarsi con correttezza, buona fede e lealtà, rispettando, per quanto loro applicabili, le previsioni del presente Codice Etico, le normative aziendali e le istruzioni e prescrizioni impartite al personale della Società pena la risoluzione del contratto.

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio senza accettare alcun condizionamento o compromesso di qualsiasi tipo diretto a realizzare o ottenere favori o vantaggi. In tale ambito, la Società considera come requisiti unicamente la competenza professionale, la reputazione, l'indipendenza, la capacità organizzativa, la correttezza e la puntuale esecuzione delle obbligazioni contrattuali e degli incarichi affidati.

ART. 4

Conformità con leggi, norme e regolamenti

4.1 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La Società si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale ed operando per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza del personale.

Tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure e dai regolamenti interni.

Il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, unitamente alla tutela ambientale dei luoghi di lavoro, deve essere un costante punto di riferimento nella gestione operativa degli obiettivi aziendali.

Tutti coloro che operano nella struttura organizzativa di REVI.TOR partecipano attivamente nell'ambito delle proprie mansioni al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

4.2 RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

Ciascun dipendente e/o collaboratore della Società è tenuto a non utilizzare, né pubblicizzare, informazioni e dati riservati, se non nei limiti e strumentalmente all'esercizio delle proprie competenze.

La Società presta particolare attenzione all'attuazione delle prescrizioni in materia di protezione e tutela dei dati personali trattati con sistemi informatici e non, nonché alle raccomandazioni e comunicazioni rese dal Garante nazionale per la protezione dei dati personali. Con particolare riguardo al trattamento dei dati personali dei lavoratori, la Società predispone specifiche cautele volte ad informare ciascun dipendente e/o collaboratore sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento da parte della Società, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e, in generale, su ogni dato relativo alla sua persona.

La Società è rispettosa del diritto soggettivo degli interessati alla tutela dei loro dati personali, siano essi collaboratori o terzi, fornendo loro una informativa preventiva completa e aggiornata sul trattamento dei dati – sia ordinari, che eventualmente sensibili - acquisiti dalla Società o che verranno acquisiti e/o elaborati nel corso della propria attività, e richiedendo il rilascio del loro consenso informato, se necessario, esclusivamente per le finalità a cui sono destinati.

È richiesto così, ai dipendenti ed ai collaboratori che agiscono in nome o per conto della Società di trattare i dati personali nell'assoluto rispetto della legislazione vigente di tutela della privacy, secondo le direttive loro impartite.

I Destinatari incaricati del trattamento dei dati personali, devono adottare tutte le misure idonee ad evitare i rischi di distruzione o di perdita, anche accidentale, dei suddetti dati, di accesso agli stessi non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta; dette misure sono individuate e periodicamente aggiornate nell'ambito Documento Programmatico sulla Sicurezza dei Dati redatto dalla Società.

ART. 5

Attuazione del Codice Etico

5.1 COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni mediante apposite attività di comunicazione e formazione ed è pubblicato sul sito internet di REVI.TOR.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione dei suoi contenuti e della correlata attuazione, la Società progetta e realizza iniziative di comunicazione specifiche e differenziate a seconda degli interlocutori, volte a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel documento, nonché attività di monitoraggio sul rispetto dello stesso.

Ogni socio, collaboratore e dipendente è tenuto a conoscere il contenuto del Codice ed è pertanto ritenuto personalmente responsabile del proprio operato qualora difforme da esso. La responsabilità della diffusione del Codice Etico nonché di ogni attività finalizzata ad incentivare la sua osservanza da parte dei soggetti destinatari è rimessa a tutti i soci che operano nella Società.

5.2 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E SANZIONI

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 Codice Civile.

In caso di violazioni del Codice Etico, REVI.TOR adotta, nei confronti dei responsabili delle violazioni stesse, laddove ritenuto necessario per la tutela degli interessi aziendali, e compatibilmente a quanto previsto dal quadro normativo vigente e dai contratti di lavoro, provvedimenti disciplinari, che possono giungere sino all'allontanamento dalla Società dei responsabili medesimi, oltre al risarcimento del danno eventualmente derivati dalle violazioni medesime.

Il rispetto dei principi del presente Codice Etico è parte delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori, dai consulenti e dagli altri soggetti in rapporti d'affari con REVI.TOR. In conseguenza, l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte, con ogni conseguenza di legge con riguardo alla risoluzione del contratto o dell'incarico conferito, e al risarcimento dei danni derivati.