

Codice Etico

POLITICA DI CLASSIFICAZIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

TITOLO	Codice Etico	TIPO	Generico
RISERVATEZZA	Pubblico	VERSIONE	3.1
PREPARATO DA	CC&S, HC&TM	DATA	09/07/2026
APPROVATO DA	CDA	TEAM	CC&S, HC&TM
DESTINATARI	Stakeholders Interni ed Esterni		



PAGINA LASCIATA INTENZIONALMENTE VUOTA

Sommario

La Vision di Irion	5
Finalità e destinatari	5
1. Principi generali	6
1.1. Legalità	6
1.2. Correttezza	6
1.3. Non discriminazione	7
1.4. Riservatezza	7
1.5. Diligenza	8
1.6. Lealtà	8
2. Sviluppo della professionalità	9
3. Rapporti interni	9
3.1. Selezione del personale	9
3.2. Gestione del personale	9
4. Rapporti esterni	11
4.1. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali	11
4.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione	12
4.3. Rapporti con clienti e fornitori	13
5. Ambiente di lavoro	13
6. Sistema di controllo interno	14
7. Utilizzo e tutela dei beni aziendali	14
8. Trasparenza nella contabilità	15
8.1. Accuratezza e trasparenza della documentazione ufficiale	15
8.2. Registrazione e documentazione delle transazioni	15
8.3. Trasparenza contabile	15
9. Misure di sicurezza e salvaguardia dei dati	16
10. Misure anticorruzione	16
11. Antiriciclaggio	16
12. Linee guida del sistema sanzionatorio	17



Tabella revisioni

Data	Versione	Descrizione Revisione	Preparato da
11/02/2019	1.0	Primo Rilascio	Martina Donnarumma
12/02/2019	2.0	Secondo Rilascio	Martina Donnarumma
07/05/2019	3.0	Terzo Rilascio	Martina Donnarumma
09/07/2026	3.1	Inseriti riferimenti per parità di genere	CC&S, HC&TM

La Vision di Irion

La società Irion S.B.r.l. ("Irion" o "Società") è stata fondata nel 2004 per lo sviluppo di soluzioni software pensate per rispondere alle esigenze di gestione dei dati nei settori ad alta intensità informativa, tra cui ad esempio i servizi finanziari, la pubblica amministrazione, il comparto energy ed utilities.

L'azienda nel corso degli anni ha conosciuto una crescita costante e una piena affermazione, grazie alla capacità di anticipare e soddisfare sempre le necessità dei clienti. Irion oggi vanta una comprovata esperienza nello sviluppo di una piattaforma innovativa di Enterprise Data Management e per la realizzazione di soluzioni data quality, data governance, automazione di processi di front e back office, regulatory reporting e più in generale di applicazioni per processi complessi.

Irion è consapevole che l'autorevolezza di un'azienda si riconosca, oltre che dalla competenza dei suoi collaboratori e collaboratrici, dall'alta qualità del servizio fornito alla clientela e dall'attenzione posta alle esigenze dell'intera collettività.

I principi che da sempre ispirano il lavoro di Irion vengono raccolti formalmente in un Codice Etico di Comportamento nella convinzione che l'affidabilità si costruisca quotidianamente rispettando le norme e valorizzando le persone.

Questo Codice Etico rappresenta, quindi, un elemento distintivo ed identificativo nei confronti del mercato e dei terzi, la cui conoscenza e condivisione, richiesta a tutte le persone che operano nella Società o che con essa collaborano, costituiscono il fondamento della nostra attività ed il primo passo per concorrere al perseguimento della nostra vision. Il suddetto Codice, in ottemperanza alla normativa ex D. Lgs. 231/2001, svolge altresì il compito di prevenire la commissione di determinati reati, dei quali anche la Società, unitamente alla persona fisica colpevole, è chiamata a rispondere; esso detta un insieme di norme comportamentali che vincolano i soggetti operanti all'interno della Società, i quali sono tenuti ad attenersi ad una condotta improntata generalmente alla trasparenza delle procedure e alla legalità.

L'obiettivo di Irion è quindi sia quello di perseguire l'eccellenza nel mercato in cui opera, salvaguardando l'Ambiente e la Sicurezza delle persone coinvolte tramite la coerenza di un comportamento rispettoso dell'Etica Sociale, sia quello di ottenere la soddisfazione ed assicurare un valore aggiunto per il/la Dipendente, per il/la Cliente e, in generale, per la Comunità.

Finalità e destinatari

Il presente Codice Etico (di seguito, il "Codice") mostra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base dell'attività di Irion nonché le linee di comportamento adottate dalla Società sia all'interno della propria attività (nei rapporti tra il personale dipendente) sia all'esterno (nei rapporti con le istituzioni, i fornitori, i clienti, i partner commerciali (di seguito, i "Portatori di Interessi").

Il rispetto di tali principi è di fondamentale importanza per raggiungere la missione aziendale di Irion e per garantire la sua immagine nell'ambito socio-economico nel quale opera.

Preliminarmente si evidenzia che Irion crede fermamente che ogni attività debba essere svolta eticamente, riconoscendosi nel principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata "non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana."; la norma in esame riconosce e legittima la libertà di iniziativa economica privata, sia al fine di intraprendere un'attività economica, sia al fine di organizzarne le risorse umane e materiali necessarie per svolgere tale attività.

Il presente Codice è vincolante per gli amministratori e le amministratrici e i/le dipendenti di Irion, nonché per tutti coloro che operano e collaborano, stabilmente o a tempo determinato, per conto della Società (di seguito, i/le "Destinatari/ie").

Al Codice viene data ampia diffusione nell'ambito della struttura di governance interna e larga comunicazione all'esterno, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, ove necessario, con adeguate azioni correttive.

1. Principi generali

La condotta dei/delle Destinatari/ie, a tutti i livelli aziendali, è basata sui principi di legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza, e lealtà.

1.1. Legalità

Irion opera nell'assoluto rispetto della legge e del presente Codice.

Tutti i/le Destinatari/ie sono pertanto tenuti/e a osservare ogni normativa applicabile e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni legislative, anche avvalendosi del supporto delle risorse amministrative interne preposte.

La Società considera la trasparenza dei bilanci e della contabilità un principio fondamentale per l'esercizio della propria attività e per la tutela della propria immagine aziendale.

1.2. Correttezza

La correttezza e l'integrità morale sono un dovere indefettibile per tutti i/le Destinatari/ie.

I/le Destinatari/ie sono tenuti/e a non instaurare alcun rapporto privilegiato con terzi, che sia frutto di sollecitazioni esterne finalizzate ad ottenere vantaggi impropri.

Nello svolgimento della propria attività i/le Destinatari/ie sono tenuti/e a non accettare donazioni, favori o utilità di alcun genere (salvo oggetti di modico valore) e, in generale, a non accettare alcuna contropartita al fine di concedere vantaggi a terzi in modo improprio.

A loro volta, i/le Destinatari/ie non devono effettuare donazioni in denaro o di beni a terzi o comunque offrire utilità o favori illeciti di alcun genere (salvo oggetti di modico valore oppure omaggi di cortesia

commerciale autorizzati dalla Società) in connessione con l'attività da essi/esse prestata a beneficio di Irion.

L'intrinseca convinzione di agire nell'interesse della Società non esonera i/le Destinatari/ie dall'obbligo di osservare puntualmente le regole ed i principi del presente Codice.

1.3. Non discriminazione

Nei rapporti con Portatori di Interessi ed in particolare nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, Irion evita e ripudia ogni discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, l'identità di genere, l'espressione di genere, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori e delle sue interlocutrici.

La Società, al contempo, favorisce l'integrazione, promuovendo il dialogo interculturale, la tutela dei diritti delle minoranze e dei soggetti deboli.

Il suddetto principio trova nel Trattato istitutivo della Comunità europea un espresso riconoscimento come generale divieto di discriminazione in base alla nazionalità, come previsto dall'articolo 12.

In tema di parità di genere, Irion recepisce altresì i principi sanciti dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162, e adotta un sistema di gestione ispirato alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, nell'ottica del conseguimento e mantenimento della relativa certificazione.

1.4. Riservatezza

Irion si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza delle informazioni confidenziali aziendali che riguardano la Società e dei dati personali e sensibili dei/delle Destinatari/ie e dei Portatori di Interessi o di altri soggetti con i quali si intrattengono rapporti commerciali o comunque qualificati. Nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali. Al fine di realizzare tale proposito, al momento dell'assunzione o della collaborazione con una nuova risorsa, viene fatto sottoscrivere il relativo accordo di non divulgazione che designa informazioni confidenziali e con il quale le parti si impegnano a mantenerle segrete, pena la violazione dell'accordo stesso e il decorso di specifiche clausole penali in esso contenute.

In ottemperanza al perseguimento delle finalità del predetto accordo, i/le dipendenti devono:

- conservare scrupolosamente e con il massimo riserbo tutte le informazioni aziendali di qualunque tipologia apprese nell'esercizio delle proprie funzioni;
- richiedere il consenso al trattamento dei dati personali, per le finalità comunicate.

In relazione alle informazioni in genere, i/le dipendenti devono:

- evitare un uso improprio o strumentale di quelle riservate in proprio possesso, né utilizzarle a proprio vantaggio e/o di quello dei familiari, dei conoscenti e dei terzi in genere;

- proteggerle dall'accesso di terzi non autorizzati, impedirne la diffusione a meno di specifiche autorizzazioni del Responsabile;
- non ricercare, o cercare di ottenere da altri, quelle non attinenti alla propria sfera di competenza o funzioni;
- classificarle ed organizzarle in modo che sia possibile, per le persone autorizzate, accedervi in maniera agevole e traendone un quadro completo.

In particolare, i/le Destinatari/ie sono tenuti alla massima riservatezza su documenti idonei a rivelare know-how, informazioni commerciali e operazioni societarie.

Ai/alle Dipendenti non espressamente autorizzati/e, nelle forme e nei termini di cui al Decreto Legislativo n. 196 del 2003 e al R.E. n. 16/679 (c.d. GDPR), aventi per oggetto la tutela delle persone e dei dati personali, è vietato conoscere, registrare, trattare e divulgare i dati personali di altri dipendenti o di terzi.

1.5. Diligenza

Il rapporto tra Irion ed i propri dipendenti è fondato sulla reciproca fiducia: i/le dipendenti sono, pertanto, tenuti/e a operare per favorire gli interessi dell'azienda, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice.

I/le Destinatari/ie devono astenersi da qualsiasi attività che possa configurare conflitto con gli interessi di Irion rinunciando al perseguimento di interessi personali in conflitto con i legittimi interessi della Società.

Nei casi in cui si possa raffigurare la possibilità di sussistenza di un conflitto di interessi, i/le Destinatari/ie sono tenuti/e a rivolgersi, senza ritardo, al/alla proprio/a superiore gerarchico/a affinché l'azienda possa valutare, ed eventualmente autorizzare, l'attività potenzialmente in conflitto.

Nei casi di violazione, la Società adotterà ogni misura idonea a far cessare il conflitto di interessi, riservandosi di agire a propria tutela.

1.6. Lealtà

Irion ed i/le Destinatari/ie si impegnano a realizzare una concorrenza leale, nel rispetto della normativa nazionale e comunitaria, nella consapevolezza che una concorrenza virtuosa costituisce un sano incentivo ai processi di innovazione e sviluppo, tutela altresì gli interessi dei/delle consumatori/consumatrici e della collettività.

Le leggi sulla concorrenza hanno lo scopo di promuovere la libera e leale concorrenza tra le imprese basata su prezzi più bassi, prodotti di qualità superiore (beni o servizi), scelta più ampia, e/o una maggiore capacità di innovazione a vantaggio dei consumatori. Le leggi sulla concorrenza vietano pertanto le pratiche commerciali che cercano con mezzi sleali di limitare o danneggiare la concorrenza.

2. Sviluppo della professionalità

Nell'evoluzione del rapporto di lavoro, Irion favorisce lo sviluppo del potenziale e la crescita professionale di ciascuna risorsa prevedendo specifici programmi di formazione ed aggiornamento in relazione ai profili professionali, competenze e alle potenzialità di ogni persona.

Al personale è richiesto di sollecitare l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze, metodologie di lavoro, informazioni ai/alle propri/ie superiori o dirigenti, mentre ai/alle dirigenti si richiede di prestare la massima attenzione alla valorizzazione delle potenzialità e predisposizioni del personale.

3. Rapporti interni

3.1. Selezione del personale

La valutazione e la selezione del personale sono effettuate secondo correttezza e trasparenza, rispettando le pari opportunità al fine di coniugare le esigenze di Irion, con i profili professionali, le ambizioni e le aspettative delle candidate e dei candidati.

Irion si impegna ad adottare ogni provvedimento utile ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità delle candidate e dei candidati promuovendo la diversità delle persone come elemento essenziale per la crescita aziendale;

Il personale assunto, anche mediante l'attuazione del presente Codice, riceve un'informazione chiara e corretta circa ruoli, responsabilità, diritti e doveri delle parti.

Specularmente il comportamento dei/delle dipendenti nel perseguimento degli obiettivi e nella conclusione di ogni operazione deve essere ispirato ai principi di onestà, legalità, trasparenza, lealtà, integrità, imparzialità e correttezza, nel rispetto delle politiche aziendali, nonché delle leggi e dei regolamenti vigenti.

3.2. Gestione del personale

Irion tutela e valorizza le proprie risorse umane, impegnandosi a mantenere costanti le condizioni necessarie per la crescita professionale, le conoscenze e le abilità di ogni persona, effettuando l'opportuna formazione per l'aggiornamento professionale e qualsiasi iniziativa volta a perseguire tale scopo.

Irion promuove la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici alla vita dell'azienda, fornendo strumenti partecipativi in grado di raccogliere l'opinione ed i suggerimenti dei lavoratori e delle lavoratrici, garantendo la loro più ampia partecipazione.

Ferma restando la massima disponibilità nei confronti della Società, nessun lavoratore/lavoratrice può essere obbligato/a a eseguire mansioni, prestazioni o favori non dovuti in base al proprio contratto di lavoro ed al proprio ruolo all'interno dell'azienda.

La Società si impegna fermamente a:

- garantire l'assenza di qualsiasi forma di discriminazione basata sulla diversità (differenze di etnia e genere, di confessioni e credenze religiose, opinioni politiche, capacità, livelli di istruzione, background socioeconomici e culturali);
- favorire l'equa rappresentanza di genere tra i relatori e le relatrici in occasione di eventuali convegni, tavole rotonde, o altri eventi aziendali organizzati;
- favorire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership;
- favorire il rispetto dei principi di inclusività e parità di genere nei piani di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali;
- vietare e contrastare episodi di mobbing, stalking, molestie sessuali e morali, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali;
- promuovere l'accesso neutrale a promozioni di carriera senza distinzione di genere;
- garantire la protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo al personale, in occasione del rientro dal post-maternità/paternità;
- mantenere benefit e valorizzare l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione, tutelando la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità.
- favorire l'equità retributiva, in conformità con le vigenti normative, a parità di mansione e livello di responsabilità, monitorando periodicamente l'eventuale gender pay gap e adottando le conseguenti azioni correttive;
- favorire la fruizione del congedo di paternità obbligatorio e degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, quali flessibilità oraria e lavoro agile, a beneficio di entrambi i genitori;

Coerentemente con tali impegni, Irion persegue il conseguimento e il mantenimento della certificazione della parità di genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, adottando un sistema di indicatori (KPI) relativi alle aree cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita, equità retributiva di genere e tutela della genitorialità, il cui andamento è monitorato periodicamente da un Comitato Guida per la parità di genere.

I rapporti tra i/le dipendenti devono:

- svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco indipendentemente dalla posizione o dal livello, in osservanza dei valori della civile convivenza e della libertà delle persone;

- comprendere che ciò che può essere accettabile per una persona potrebbe non esserlo per un'altra, ed adottare quindi un comportamento conseguente;
- tenere conto del potenziale impatto delle parole o delle azioni e di come queste potranno essere interpretate;
- far sentire la propria voce in tutta onestà, se si ritiene che le azioni di un/una collega o di un/una collaboratore/trice siano offensive o irrispettose;
- mantenere una mente aperta rispetto a punti di vista diversi, cercando di superare i pregiudizi e accogliendo qualsiasi forma di diversità.

Alla Direzione è fatto obbligo di:

- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa ad un/una dipendente;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- mantenere un approccio aperto sia nel dare, sia nell'accettare feedback. Un buon feedback è cordiale, rispettoso, chiaro, costruttivo e incentrato su obiettivi e valori, piuttosto che su opinioni personali;
- adottare abitudini inclusive, efficaci e produttive per il team ovunque si trovino, utilizzando strumenti di comunicazione asincroni e prestando attenzione alle esigenze dei/delle singoli/e quando si pianificano le riunioni.

4. Rapporti esterni

4.1. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Irion non favorisce o discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale.

La Società si astiene dal fornire qualsiasi contributo indebito sotto qualsiasi forma a partiti, sindacati o altre formazioni sociali, salvo specifiche deroghe e comunque sempre nei limiti di quanto consentito dalle norme vigenti.

I/le destinatari/ie del Codice non sono autorizzati a sostenere pubblicamente, in nome della Società, partiti politici, né a partecipare a campagne elettorali, né a prendere parte a conflitti religiosi, etnici o internazionali.

Le attività di sponsorizzazione possono riguardare i temi sociali, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo, dell'arte e della cultura. In ogni caso nella scelta delle proposte cui aderire la Società presta particolare attenzione a ogni possibile conflitto d'interesse di ordine personale o aziendale.

La Società può altresì deliberare la devoluzione di erogazioni liberali intese come donazioni spontanee di somme di denaro o beni effettuate senza fini di lucro, a titolo esemplificativo, a favore di ONLUS, ONG, ASD, APS, Università, Scuole o Enti Culturali e dello Spettacolo di vario genere, Istituzioni Religiose, Istituti di ricerca e/o Ospedalieri, aventi finalità di tipo assistenziale, caritatevole ed educativo.

4.2. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima chiarezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto della legge e secondo i più alti standard morali e professionali.

Nei rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli Incaricati di Pubblico Servizio, e la Pubblica Amministrazione in generale, i/le Destinatari/ie autorizzati/e si attengono a massimi livelli di correttezza e integrità, astenendosi da qualsiasi forma di pressione, esplicita o velata, finalizzata a ottenere qualsiasi vantaggio indebito per sé o per Irion.

Nell'ambito di tali rapporti è necessario prestare particolare cura nel non porre in essere atti in violazione delle prescrizioni di legge e del presente Codice Etico. In particolare, è fatto espresso divieto di:

- indurre taluno/a in errore utilizzando artifici o raggiri ai fini di conseguire un ingiusto profitto in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea. In particolare, si raccomanda il rispetto della legge e della corretta pratica commerciale a fronte di trattative, concessioni, licenze, ecc. e richieste di finanziamenti, contributi, sovvenzioni ed erogazioni dallo Stato o altro soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione;
- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi, ovvero omettere informazioni dovute per l'ottenimento di contributi, finanziamenti, mutui agevolati o altre erogazioni dello stesso tipo concesse o erogate dallo Stato, da altri enti pubblici o dall'Unione Europea;
- destinare a uso diverso un finanziamento ottenuto dallo Stato, o da altro ente pubblico o dall'Unione Europea;
- procurare indebitamente qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri, anche previdenziali, ecc.) con mezzi che costituiscano artifici o raggiri (per esempio invio di documentazione non veritiera);
- alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico manipolando i dati o i programmi in esso contenuti, ai fini di ottenere un ingiusto profitto e danneggiando lo Stato o altro ente pubblico;
- influenzare in alcun modo le decisioni di rappresentanti della Pubblica Amministrazione in maniera impropria e/o illecita (come, a titolo di esempio, sollecitare e/o accettare e/o corrispondere e/o offrire ai medesimi, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi per sé o per la Società). Atti di cortesia commerciale (come, a titolo di esempio, omaggi o forme di ospitalità) sono consentiti solo se non eccedono le normali pratiche commerciali e/o di cortesia e se, in ogni caso, sono tali da non compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione;
- assecondare la condotta induttiva di un pubblico ufficiale o di un incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, induce taluno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità.

I/le Destinatari/ie, salva espressa autorizzazione, non possono relazionarsi in nome e per conto di Irion con le Autorità e con la Pubblica Amministrazione.

4.3. Rapporti con clienti e fornitori

La scelta dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto di beni e servizi sono effettuate sulla base di criteri obiettivi e imparziali, fondati in prevalenza sulla valutazione della serietà, affidabilità, qualità, efficienza ed economicità.

I/le Destinatari/ie si rapportano con i terzi con cortesia, competenza e professionalità, nella convinzione che dalla loro condotta dipende la tutela dell'immagine e della reputazione dell'azienda e conseguentemente il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

I/le Destinatari/ie sono tenuti/e ad impegnarsi con costanza per offrire servizi puntuali e di alta qualità ai clienti, cercando di limitare qualsiasi forma di disservizio o ritardo al fine di massimizzare la soddisfazione della clientela.

Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza.

È preclusa la scelta di fornitori su basi meramente soggettive e personali o, comunque, in virtù di interessi contrastanti con quelli della Società.

I/le Destinatari/ie devono porre in essere ogni controllo possibile affinché anche fornitori e clienti siano in grado di rispettare i principi etici fondamentali di cui al presente Codice.

5. Ambiente di lavoro

Irion si impegna ad offrire al proprio personale un ambiente di lavoro sano, sicuro e rispettoso della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici.

La sicurezza sui luoghi di lavoro è assicurata sia implementando rigorosamente le disposizioni previste dalla legge in vigore, sia promuovendo attivamente la cultura della sicurezza attraverso specifici programmi formativi. La formazione del personale rappresenta un elemento centrale del sistema di gestione adottato.

Irion tutela la salute dei propri lavoratori e lavoratrici, garantendo altresì il rispetto delle norme igieniche e di prevenzione sanitaria.

La cultura della salute e sicurezza viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione, e si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, alla luce delle migliori tecnologie disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Gli/le esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi,

comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

Irion promuove altresì politiche produttive che contemperino le esigenze di sviluppo economico e di creazione di valore, proprie delle attività di impresa, con le esigenze di rispetto, salvaguardia e tutela della vita privata e familiare della singola persona così come disposto anche dall'art. 8 della Convenzione Europea dei diritti dell'uomo (CEDU).

La Società, inoltre, ritiene di primaria importanza la tutela dell'ambiente e lo sviluppo sostenibile del territorio in cui opera, in considerazione dei diritti della comunità e delle generazioni future.

6. Sistema di controllo interno

Il rispetto delle prescrizioni del presente Codice è affidato alla prudente, ragionevole ed attenta sorveglianza di ciascuno/a dei/delle Destinatari/ie, nell'ambito dei rispettivi ruoli e funzioni all'interno dell'azienda.

Tutti i/le Destinatari/ie sono invitati a riportare ai loro diretti superiori i fatti e le circostanze potenzialmente in contrasto con i principi e le prescrizioni del presente Codice.

7. Utilizzo e tutela dei beni aziendali

Tutto il personale deve ricordare che i beni aziendali materiali ed immateriali messi singolarmente a disposizione da Irion sono da utilizzare:

- con il massimo scrupolo anche al fine di evitare danni a cose o a persone;
- evitando, per quanto possibile, sprechi, manomissioni od impieghi che possano comprometterne lo stato di efficienza o accelerarne il normale deterioramento;
- evitando assolutamente - salvo quanto previsto da normative specifiche - l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente.

Tutto il personale è responsabile dell'utilizzo e della custodia dei beni concessi singolarmente da Irion.

Anche le dotazioni ed applicazioni informatiche devono essere utilizzate nel rispetto di quanto sopra ed in particolare:

- seguendo attentamente le politiche di sicurezza e riservatezza aziendali;
- evitando assolutamente l'acquisizione, l'utilizzo o la trasmissione, in particolar modo se massiva, di informazioni e contenuti non attinenti all'attività lavorativa;
- non alterando le configurazioni hardware e software fornite da Irion.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti, Irion effettua controlli ed attua misure al fine di impedire comportamenti non in linea con quanto citato.

Tutti i/le dipendenti devono anche operare al fine di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti od altre minacce esterne alle risorse assegnate o presenti in azienda, informando tempestivamente le figure preposte in caso di situazioni anomale.

8. Trasparenza nella contabilità

8.1. Accuratezza e trasparenza della documentazione ufficiale

Tutti i documenti ufficiali volti ad illustrare la situazione gestionale delle società del Gruppo devono essere redatti con la massima cura al fine di garantirne l'accuratezza e veridicità. Devono, inoltre, essere redatti in conformità delle leggi e normative vigenti.

Nella redazione dei predetti documenti, il personale di Irion deve prestare la dovuta attenzione e mantenere quei comportamenti improntati a principi di correttezza, onestà e integrità che devono informare lo svolgimento delle attività professionali di propria competenza.

In ogni caso non sarà giustificata né giustificabile la tenuta/redazione di documentazione deliberatamente falsa o artefatta in modo da alterare significativamente la rappresentazione veritiera della situazione di Irion.

8.2. Registrazione e documentazione delle transazioni

Ogni operazione, azione e transazione della Società deve essere adeguatamente registrata e documentata in modo da consentire la verifica dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Ogni atto od operazione svolta dal personale dovrà essere supportata da documentazione adeguata, chiara e completa e dovrà essere conservata in modo da consentire in ogni momento il controllo sulle motivazioni, le caratteristiche dell'operazione e l'individuazione delle persone che hanno eseguito l'operazione, che hanno concesso le autorizzazioni e che hanno effettuato le verifiche.

8.3. Trasparenza contabile

Tutti i/le dipendenti nell'espletamento delle proprie funzioni aziendali sono tenuti/e a prestare la massima collaborazione al fine di garantire registrazioni contabili corrette e tempestive. Le registrazioni contabili fondate su valutazioni economico-patrimoniali devono rispettare i criteri di ragionevolezza e prudenza.

Per ogni registrazione contabile deve essere conservata agli atti un'adeguata documentazione. Tale documentazione deve consentire di individuare il motivo dell'operazione che ha generato la rilevazione e la relativa autorizzazione. La documentazione di supporto deve essere archiviata e facilmente consultabile.

Chiunque venga a conoscenza di possibili omissioni, falsificazioni o irregolarità nella tenuta della contabilità deve darne immediata comunicazione al proprio superiore.

Inoltre, nello svolgimento delle attività di verifica e controllo da parte del Collegio Sindacale, dei Revisori e dei Soci è necessario agire con trasparenza e prestare la massima collaborazione.

9. Misure di sicurezza e salvaguardia dei dati

Il/la dipendente deve applicare le misure minime di sicurezza informatica e salvaguardare i dati secondo i principi stabiliti dal Decreto Legislativo n. 196 del 2003 e dal Regolamento Europeo 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla libera circolazione dei dati personali, nonché nel rispetto delle disposizioni regolamentari sull'uso della strumentazione informatica adottate dall'Azienda.

10. Misure anticorruzione

Irion esprime un principio generale di "tolleranza zero" nella lotta alla corruzione, stabilendo che è proibito il ricorso a qualsiasi forma di pagamento illecito, in denaro o altra utilità (tutto ciò che rappresenta un vantaggio per la persona, materiale o morale, patrimoniale o non patrimoniale, ritenuto rilevante dalla consuetudine e dal convincimento comune), allo scopo di trarre un vantaggio e/o istigare a trarre un vantaggio nelle relazioni con i propri stakeholder. Per vantaggio si intende anche la facilitazione o la garanzia del conseguimento di prestazioni comunque dovute. Il divieto è naturalmente esteso ai/alle dipendenti e a tutti gli altri soggetti che, in virtù del ruolo e delle attività svolte in Irion, intendano accettare e/o offrire tangenti a beneficio di sé stessi o di loro familiari, associati e conoscenti.

La Società non consente di corrispondere, offrire o accettare, direttamente o indirettamente, pagamenti e benefici di qualsiasi entità allo scopo di accelerare prestazioni comunque già dovute da parte dei propri interlocutori e delle proprie interlocutrici.

11. Antiriciclaggio

La Società non dovrà, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicata in vicende relative al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali. Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con i collaboratori e le collaboratrici o con i Terzi, i/le dipendenti dovranno assicurarsi circa la reputazione ed il buon nome della controparte. Irion si impegna a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio. Proprietà intellettuale ed industriale

Irion si impegna al rispetto delle norme vigenti a tutela della proprietà industriale ed intellettuale fornendo sempre prodotti software originali o in copia autorizzata e corredati di licenza d'uso.

La Società si impegna altresì a fare specifica menzione di eventuali componenti software di terze parti, integrati nei prodotti oggetto della propria attività commerciale e a non utilizzare nei propri manuali, documenti o parti di essi realizzati da altre società e coperti da Copyright.

12. Linee guida del sistema sanzionatorio

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne.

Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni potrebbe compromettere il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, partner commerciali e finanziari.

Tali violazioni saranno quindi immediatamente perseguite da Irion in maniera incisiva e tempestiva, mediante l'adozione di provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati.

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutte le persone che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con Irion. A seconda della gravità della condotta posta in essere dalla persona coinvolta in una delle attività illecite previste dal Codice, la Società provvederà senza indugio ad adottare i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

Fermo quanto sopra esposto, i comportamenti in violazione del Codice Etico costituiscono:

- grave inadempimento per i/le **dipendenti** (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL di categoria (rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa non superiore a tre ore di retribuzione, sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni lavorativi, licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo); nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del/della dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;
- giusta causa per revoca del mandato agli/alle **amministratori/amministratrici**;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i/le **collaboratori/trici esterni/e**;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i **fornitori, appaltatori e subappaltatori**.

L'individuazione e l'applicazione delle sanzioni terranno sempre conto dei principi generali di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione contestata.

In tutte le suddette ipotesi, Irion si riserva altresì il diritto di esercitare tutte le azioni che riterrà opportune per il risarcimento del danno subito in conseguenza del comportamento in violazione del Codice Etico.