

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

CODICE ETICO

PREMESSA E AMBITI DI APPLICAZIONE

Il presente Codice Etico di Innova-Form Srl (la “Società”):

- si affianca ed è parte del Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 (di seguito “Modello 231”) che la Società ha volontariamente adottato quale strumento volto a contribuire alla creazione di un’organizzazione aziendale etica, che ripudia ogni forma di comportamento illegale;
- è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12/12/2025;
- si applica ad ogni ambito operativo della Società;
- è in vigore in tutte le sue parti ed ha piena validità ed efficacia a far data dalla sua pubblicazione.

Il Codice Etico di Innova-Form è frutto dell’attenzione alla complessità delle situazioni in cui opera la società, alle sfide dello sviluppo sostenibile e alla necessità di prendere in considerazione gli interessi di tutti coloro che sono coinvolti nelle attività aziendali, i portatori d’interesse, che vengono comunemente definiti “stakeholder”¹. Questi sono i Destinatari del Codice Etico e ne fanno parte chi ha poteri amministrativi e di controllo (incluso il Revisore), i soggetti apicali, i dipendenti, i fornitori, i consulenti, i business partner, i collaboratori esterni che a qualsiasi titolo forniscono la loro attività ad Innova-Form, i clienti.

I Destinatari sono tenuti a conoscere, rispettare ed applicare scrupolosamente i valori e i principi etici stabiliti dal Codice e lo devono rispettare anche nei rapporti verso l’esterno: in particolare, devono informare i terzi circa il contenuto delle disposizioni del Codice, al fine di esigere il rispetto delle proprie scelte e del proprio comportamento coerente a queste disposizioni.

Come principi base, riferimento in ogni situazione e, in particolare, nel prendere decisioni ogni Destinatario (stakeholder della Società) dovrebbe comportarsi sempre nel migliore interesse della stessa, agendo onestamente nel rispetto della legge e facendo riferimento a quanto previsto dal Codice Etico. L’osservanza del Codice Etico da parte di ogni Destinatario è fondamentale per il successo, l’affidabilità e la reputazione della Società (e, in futuro, delle eventuali sue controllate e partecipate).

La Società si impegna a:

- favorire e garantire una adeguata conoscenza del Codice Etico da parte del Personale e a far rispettare i principi e le norme in esso contenute;
- approfondire e aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarne il contenuto sulla base delle necessità che dovessero emergere e delle evoluzioni delle normative aventi maggiore rilevanza per gli aspetti qui trattati.

Il Codice Etico non può coprire tutte le possibili situazioni che potrebbero insorgere nel corso delle attività societarie, motivo per il quale in caso di dubbi sulla corretta linea di condotta da adottare si invita a confrontarsi con l’**Organismo di Vigilanza**, secondo le modalità indicate dall’apposito regolamento.

¹ Per la definizione di “stakeholder” si riporta quanto indicato dall’Istituto della Enciclopedia Italiana:

“Tutti i soggetti, individui od organizzazioni, attivamente coinvolti in un’iniziativa economica (progetto, azienda), il cui interesse è negativamente o positivamente influenzato dal risultato dell’esecuzione, o dall’andamento, dell’iniziativa e la cui azione o reazione a sua volta influenza le fasi o il completamento di un progetto o il destino di un’organizzazione”.

 innovaform	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

SOMMARIO

1. SVILUPPO E SOSTENIBILITA'	3
2. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE	4
2.1. Efficienza nell'utilizzo delle risorse	4
2.2. Minimizzazione dell'utilizzo di materie inquinanti	4
2.3. Monitoraggio e miglioramento	4
3. SOSTENIBILITA' SOCIALE	5
3.1. Attenzione alle Persone	5
3.1.1. <i>Tutela della salute e della sicurezza</i>	5
3.1.2. <i>Contrasto alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità</i>	5
3.1.3. <i>Contrasto alle molestie, a comportamenti violenti e al "mobbing"</i>	6
3.1.4. <i>Retribuzione del Personale</i>	6
3.1.5. <i>Ripudio del lavoro minorile</i>	7
3.1.6. <i>Ripudio del lavoro forzato</i>	7
3.2. Rapporti con i Clienti, i Fornitori e gli Investitori	7
3.3. Rapporti con le Comunità Locali	7
4. SOSTENIBILITA' ECONOMICA	8
4.1. Rapporti con le Persone	8
4.1.1. <i>Selezione e avanzamento di carriera</i>	8
4.1.2. <i>Diligenza e conflitti d'interesse</i>	8
4.2. Rapporti con i Partner Commerciali	8
4.3. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni	9
4.4. Rapporti con le Società Controllate	9
4.5. Rapporti con gli azionisti	9
4.6. Gestione delle scritture contabili	10
4.7. Gestione del sistema di controllo e di gestione dei rischi	10
4.8. Tutela del patrimonio societario	10
5. DISPOSIZIONI ATTUATIVE DEL CODICE ETICO	11
5.1. Divulgazione del Codice Etico	11
5.2. Valore contrattuale del Codice Etico	11
5.3. Controllo del rispetto del Codice Etico	11
5.4. Segnalazioni di violazioni del Codice Etico e "whistleblowing"	11

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

1. SVILUPPO E SOSTENIBILITA'

Dalla sua costituzione Innova-Form ha gestito le attività in modo da contemperare la creazione di valore economico con il perseguimento degli interessi degli stakeholder, operando sempre nel rispetto della legge, degli equilibri sociali e ambientali e più elevati standard etici.

Principi di riferimento per Innova-Form sono la sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa (la "corporate social responsibility" - CSR), che intendiamo articolati in integrità, cooperazione, trasparenza, rispetto reciproco, riservatezza e correttezza. Inoltre, ogni dipendente e collaboratore della Società è incoraggiato ad esprimersi ogni qual volta identifichi margini di miglioramento al fine di promuovere attivamente uno sviluppo sostenibile.²

Pertanto, Innova-Form si impegna a svolgere la propria attività perseguendo la sostenibilità a tre livelli:

- **ambientale**, tramite politiche volte a salvaguardare il Pianeta in quanto eredità per le future generazioni, con un impegno concreto a misurare il proprio impatto e a tentare di ristabilire l'equilibrio tra ciò che sottrae e ciò che dona al Pianeta.
In quest'ambito si evidenzia che Innova-Form ha ottenuto e mantiene, previe verifiche periodiche, la certificazione ISO 14001:2015 per i sistemi di gestione ambientale nella ristrutturazione di Edifici Civili;
- **sociale**, rispettando i diritti umani e contribuendo al benessere di tutte le persone che a qualunque titolo svolgono la propria attività lavorativa in favore della Società, della comunità e dei consumatori dei prodotti e servizi societari.
In quest'ambito si evidenziano due certificazioni: la ISO 45001:2018 per i sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro nella ristrutturazione di Edifici Civili e la UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere e l'inclusione;
- **economica**, perseguendo la creazione di ricchezza duratura al fine di potere continuare a soddisfare gli interessi dei vari stakeholder nel tempo.
In quest'ambito si evidenzia la presenza della certificazione ISO 9001:2015 per la efficacia e coerenza dei propri processi di gestione. Inoltre è stato programmato il rinnovo della ISO 37001:2016 per il sistema di gestione anticorruzione.

La sostenibilità può essere perseguita grazie ad una solida cultura aziendale condivisa da tutti i dipendenti e collaboratori, nonché dagli altri stakeholder, in primis i partner commerciali, che la pone come fondamentale principio di riferimento in ogni modello decisionale, in questo modo assicurando anche l'affidabilità della società stessa, proteggendone il patrimonio e promuovendone la reputazione.

Ogni assetto organizzativo, amministrativo e contabile, insieme alle relative procedure gestionali, deve essere sviluppato in coerenza al principio dello sviluppo sostenibile.

² Per la definizione di "sviluppo sostenibile" si riporta quanto indicato dal Rapporto Brundtland – 1987:

"... sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri".

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

2. SOSTENIBILITA' AMBIENTALE

La sensibilità alle tematiche ambientali di Innova-Form si esprime:

- nella ricerca e nella adozione di tecnologie innovative, che consentano d'incrementare l'efficienza di processi produttivi, anche in termini di miglioramento del relativo impatto ambientale,
- investendo in rapporti con società altamente sostenibili e che perseguono questa sensibilità;
- selezionando e collaborando con partner commerciali che perseguono questa sensibilità.

Stante la vocazione della Società al rispetto dell'ambiente, si ritiene necessario che tutte le Persone, nello svolgimento delle loro mansioni, oltre a rispettare le norme di legge in materia ambientale e le previsioni contenute nel Modello 231 funzionali alla prevenzione di reati ambientali, ispirino ogni loro comportamento ai principi generali in tema di sostenibilità ambientale. Questo principio è particolarmente rilevante per chi è impegnato negli Ambiti Tecnico e Cantieri della società.

2.1. Efficienza nell'utilizzo delle risorse

Innova-Form s'impegna ad usufruire di ogni risorsa che utilizza in maniera parsimoniosa, evitando inutili sprechi e incentivando quanto più possibile lo sviluppo di economie circolari.

La società richiede al proprio Personale la medesima attenzione in ogni attività e comportamento in ambito lavorativo.

2.2. Minimizzazione dell'utilizzo di materie inquinanti

Innova-Form si pone l'obiettivo di sostituire, ove possibile, l'utilizzo di sostanze e prodotti chimiche e inquinanti con il risultato di tecnologie a minore impatto ambientale.

La Società, con priorità per l'Ambito Tecnico, si impegna ad investire nella ricerca e nello sviluppo di strumenti che consentano di minimizzare l'utilizzo di materiali inquinanti e, in generale, a ridurre il più possibile l'impatto delle proprie attività sull'ambiente.

2.3. Monitoraggio e miglioramento

Innova-Form si impegna a misurare e a tener traccia del proprio impatto sull'ambiente e a porsi obiettivi concreti per ridurlo il più possibile, applicando ogni qual volta sia possibile i risultati delle più recenti ricerche scientifiche.

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

3. SOSTENIBILITA' SOCIALE

Innova-Form svolge le proprie attività nell'ottica di contribuire costantemente alla creazione di benessere per le proprie Persone, per la comunità e per i fruitori delle sue realizzazioni.

3.1. Attenzione alle Persone

Al Personale di Innova-Form sono garantiti dalla società ambiente e condizioni lavorative adatte a favorirne lo sviluppo personale e professionale e a proteggerne la dignità e la salute psico-fisica: in coerenza a questo si richiede che ogni Persona nei rapporti con i propri colleghi (sia di carattere professionale sia personale), tenga comportamenti costantemente improntati ai principi di lealtà, collaborazione e rispetto reciproco.

Le Persone non sono solo i dipendenti e i collaboratori: pertanto, la società si impegna a tutelare e promuovere le libertà e i diritti individuali in ogni sua attività che impatta su terze parti (così come riconosciuti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, quali prerogative fondamentali e inalienabili). Questo si concretizza in azioni di tutela della salute e della sicurezza, di contrasto alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità, di contrasto alle molestie e al mobbing e di ogni comportamento illegale.

3.1.1. Tutela della salute e della sicurezza

Innova-Form conduce le proprie attività aziendali nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** e delle relative prescrizioni in materia previste dal Modello 231 e, come già sopra evidenziato, in coerenza alla sua certificazione ISO 45001:2018. A conferma della assoluta priorità assegnata a questo argomento **la Società si è dotata di modello, policy e regolamento per la gestione della Salute, Sicurezza e Ambiente (Health-Safety-Environment – HSE)**, uno specifico impianto normativo e regolamentare in materia, con l'obiettivo con l'obiettivo di prevenire incidenti, proteggere la salute dei lavoratori e minimizzare l'impatto ambientale delle attività aziendali.

Ogni Persona dipendente della società o che collabora alle sue attività, ciascuna nel proprio ambito di competenza, ha il diritto e il dovere di:

- astenersi da comportamenti pericolosi per la salute e la sicurezza propria e altrui,
- segnalare eventuali comportamenti scorretti al proprio Responsabile e al Responsabile Salute e Sicurezza.

Ad ognuno è richiesto di partecipare attivamente al processo di miglioramento continuo del sistema di prevenzione dei rischi per la sicurezza e la salute sul posto di lavoro, informando il proprio Responsabile e il Responsabile Salute e Sicurezza di qualunque elemento metta a rischio la propria incolumità e, ogni qual volta ne rilevi la possibilità, formulando proposte di miglioramento dei presidi già in essere.

3.1.2. Contrasto alle discriminazioni e promozione delle pari opportunità

Innova-Form rispetta la dignità e i diritti personali di ognuno, rispettando la diversità e le specifiche sensibilità e punti di vista.

Ogni collaboratore deve impegnarsi a mantenere comportamenti inclusivi, improntati al rispetto reciproco e funzionali a mantenere un ambiente di lavoro sereno e collaborativo. Sono vietate condotte discriminatorie legate ad etnia, religione, età, disabilità, genere, stato civile, orientamento sessuale, nazionalità, salute, convinzioni personali, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

La Società:

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

- promuove le pari opportunità (a questo proposito si sottolinea il citato conseguimento della UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere e l'inclusione), sia in fase di assunzione sia durante tutto il corso del rapporto lavorativo e garantisce un trattamento equo, riconoscendo avanzamenti di carriera sulla base di criteri meritocratici e oggettivi;
- vieta trattamenti di favore nella gestione del Personale in ogni suo ambito di gestione (selezione, inserimento, formazione, progresso di carriera, licenziamento o pensionamento) per ragioni legate ad etnia, religione, età, disabilità, genere, stato civile, orientamento sessuale, nazionalità, convinzioni personali, appartenenza sindacale o affiliazione politica.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto o testimone di comportamenti discriminatori è invitato a segnalarlo all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità indicate dall'apposito regolamento, senza che questo implichi ritorsioni di sorta nei suoi confronti: l'Organismo è tenuto a garantire la riservatezza sulla fonte delle segnalazioni ricevute.

3.1.3. Contrasto alle molestie, a comportamenti violenti e al “mobbing”³

L'ambiente di lavoro in Innova-Form deve essere sereno e costruttivo: per questo la società vieta al proprio Personale e ai collaboratori di tenere in ambito lavorativo qualunque comportamento violento, molesto, offensivo o funzionale ad esercitare indebite pressioni.

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, devono qualificarsi come comportamenti proibiti in ambito lavorativo:

- ostacolare indebitamente il corretto svolgimento del lavoro altrui;
- tenere comportamenti ritorsivi;
- dare o pretendere attenzioni indesiderate, anche sfruttando l'influenza del proprio ruolo (non solo in ambito sessuale);
- rivolgersi ad altri utilizzando un lessico offensivo e degradante;
- negare o ostacolare l'esercizio di diritti quali, ad esempio, le ferie annuali retribuite, le assenze per malattia e i permessi per maternità o paternità, o tenere comportamenti ritorsivi a seguito dell'esercizio dei medesimi diritti;
- porre in atto qualsiasi forma di violenza fisica o morale.

Chiunque ritenga di essere stato oggetto o testimone di comportamenti violenti o molesti oppure di mobbing è invitato a segnalarlo all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità indicate dall'apposito regolamento, senza che questo implichi ritorsioni di sorta nei suoi confronti.

3.1.4. Retribuzione del Personale

Innova-Form si impegna a:

- garantire alle proprie Persone livelli retributivi in linea con le prescrizioni derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale adottata;
- concordare sempre per iscritto i termini e il pagamento della retribuzione prima dell'inizio del

³ Per la definizione si riporta quanto indicato dall'Istituto della Enciclopedia Italiana:

Termine (dall'inglese to mob «affollarsi, intorno a qualcuno», ma anche «assalire, malmenare e aggredire») usato in ... (omissis) ... sociologia e medicina del lavoro, indica una pratica vessatoria e persecutoria, spesso sconfinante in una forma di terrore psicologico, perpetrata dal datore di lavoro o dai colleghi (mobbers) nei confronti di un lavoratore (mobbizzato) al fine di emarginarlo o costringerlo a uscire dall'ambito lavorativo.

In assenza di una definizione normativa, nell'ordinamento vigente il fenomeno può essere inquadrato nella disposizione dell'art. 2087 c.c. che impone al datore di lavoro di tutelare non solo l'integrità fisica, ma anche la «personalità morale» del dipendente. ... (omissis) ...

Dalle pratiche di mobbing possono derivare danni che la giurisprudenza e la dottrina individuano nel danno biologico, danno morale e danno esistenziale, la cui liquidazione non può che essere effettuata in forma equitativa (art. 1226 e 2056 c.c.), salva la dimostrazione di specifici danni patrimoniali.

 innovaform	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

- rapporto di lavoro e a spiegarli in maniera comprensibile;
- corrispondere integralmente la retribuzione direttamente al dipendente nella data concordata;
- motivare sempre le eventuali trattenute sulla retribuzione a titolo di sanzione disciplinare, che devono essere sempre motivate e in linea con la legge.

3.1.5. Ripudio del lavoro minorile

Innova-Form ripudia ogni forma di sfruttamento minorile.

Fermo il rispetto di ogni previsione di legge, stante che è l'età minima legale per l'accesso al lavoro è 16 anni, in caso di impiego di minori la Società si impegna a garantire loro un ambiente e delle condizioni lavorative che tutelino il loro sviluppo psico-fisico.

3.1.6. Ripudio del lavoro forzato

Innova-Form ripudia qualsiasi forma di lavoro forzato e rispetta la libertà delle Persone di migliorare la propria posizione lavorativa.

La società, inoltre, non tollera pressioni di qualsivoglia natura volte a coartare la libertà di sciogliere il rapporto di lavoro.

3.2. Rapporti con i Clienti, i Fornitori e gli Investitori

Innova-Form in ogni proposta, contratto e comunicazione dei quali è responsabile a Clienti, Fornitori e Investitori, divulga informazioni complete e veritiere, al fine di consentire alle controparti di assumere le proprie decisioni di acquisto e di vendita in maniera consapevole.

3.3. Rapporti con le Comunità Locali

Innova-Form promuove il dialogo continuo con istituzioni e associazioni dei contesti locali nei quali opera, instaurando relazioni fondate sui principi di trasparenza, correttezza e leale collaborazione.

La Società, nei limiti delle proprie possibilità e nel rispetto dei suoi principi di sostenibilità economica, partecipa ad iniziative benefiche avviate da enti di comprovata reputazione che condividono i valori espressi dal presente Codice.

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

4. SOSTENIBILITA' ECONOMICA

Innova-Form svolge le proprie attività con l'obiettivo di rimanere sul mercato e di continuare a produrre reddito nel tempo, come prerequisito per poter avere un impatto positivo e duraturo sul contesto nel quale è attiva. Tale obiettivo deve sempre essere perseguito nel rispetto della Legge e mediante strategie di business etiche, rispettose dei diversi attori coinvolti e, più in generale, del mercato, rafforzando la reputazione della Società e sviluppando con i partner commerciali relazioni stabili, fondate sulla fiducia reciproca.

Come già accennato nel capitolo introduttivo, in relazione all'attenzione ai "meccanismi di funzionamento" della società, in quest'ambito rilevano a livello complessivo l'avvenuto ottenimento e mantenimento della certificazione ISO 9001: 2015, per la efficacia e coerenza dei propri processi di gestione, e il programmato conseguimento della certificazione ISO 37001:2016, per il sistema di gestione anticorruzione.

4.1. Rapporti con le Persone

Innova-Form ritiene che i rapporti tra la società e le proprie Persone devono sempre rispettare, oltre ai principi espressi in tema di sostenibilità sociale, anche i seguenti criteri, che sono fondamentali in un'ottica di sostenibilità economica:

4.1.1. Selezione e avanzamento di carriera

Innova-Form si impegna a basare il processo di selezione e inserimento di nuovi dipendenti e collaboratori e quello di avanzamento di carriera del Personale esclusivamente sulle necessità aziendali, sul merito, sulle competenze, sulle capacità e sulle esperienze pregresse del candidato.

Nel corso della collaborazione con Innova-Form nessun privilegio professionale slegato da meriti conseguiti sul lavoro può essere riconosciuto sulla base di rapporti personali, anche se questi sono stati instaurati successivamente all'ingresso in Società.

4.1.2 Diligenza e conflitti d'interesse

Innova-Form ritiene che per favorire il suo sviluppo in modalità economicamente sostenibile è fondamentale che tutto il Personale agisca lealmente e in buona fede, nel migliore interesse della Società e nel rispetto dei propri obblighi e delle aspettative altrui in termini di prestazioni, dedizione e professionalità, apportando il proprio contributo in termini di proattività e contribuzione con le proprie idee.

Innova-Form riconosce e rispetta il diritto del proprio Personale di effettuare investimenti in società che non siano il datore di lavoro (e, in futuro, le sue eventuali controllate e partecipate), ma ognuno deve essere tenuto ad evitare, per quanto possibile, di trovarsi in situazioni dalle quali possa scaturire un conflitto di interesse di entità tale da poter indurre a prediligere gli interessi personali rispetto a quelli della Società.

Laddove, ciononostante, un dipendente o collaboratore si dovesse trovare in una posizione di conflitto di interesse con la società, questi è tenuto a darne immediata comunicazione al proprio Responsabile e alla Direzione di Innova-Form, che provvederà a individuare soluzioni idonee a salvaguardare l'interesse della Società insieme a quello del dipendente o collaboratore.

4.2. Rapporti con i Partner Commerciali

Innova-Form intende instaurare con i propri partner commerciali rapporti duraturi, basati sui principi

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

di collaborazione, trasparenza, correttezza e riservatezza.

La Società seleziona i propri partner commerciali sulla base di procedure interne che garantiscono che questi, oltre a conseguire adeguati standard professionali, qualitativi, reputazionali ed economici, condividono i valori espressi dal presente Codice.

Gli impegni economici concordati con i partner commerciali devono sempre essere proporzionati alle prestazioni descritte nel contratto e nessun compenso può essere corrisposto in favore di soggetti diversi dalla controparte contrattuale. E' vietato, inoltre, offrire o accettare pagamenti o altri vantaggi impropri al fine di ottenere o riconoscere indebiti benefici: atti di cortesia commerciale, come piccoli omaggi in occasione di ricorrenze festive e compleanni, sono ammessi solo quando di modico valore, che deve essere tale da non poter essere considerato come volto ad ottenere vantaggi impropri da parte di un osservatore imparziale.

Chiunque riceva da un partner commerciale, sia esso attuale o potenziale, richieste o offerte di omaggi o altri trattamenti particolari che non possano essere considerati cortesie commerciali di modico valore dovrà rifiutarli, darne immediata comunicazione al proprio Responsabile e segnalarlo tempestivamente all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità indicate dall'apposito regolamento, senza che questo implichi ritorsioni di sorta nei suoi confronti.

4.3. Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

Innova-Form condanna ogni forma di corruzione, senza eccezioni. In particolar modo, i rapporti che la Società instaura con gli enti pubblici (di qualsivoglia natura) devono sempre essere improntati ai principi di trasparenza e correttezza, nonché essere rispettosi delle regole di comportamento dettate dal Modello 231 – Parte Speciale.

Per Innova-Form è vietato pagare o offrire qualsiasi vantaggio improprio al fine di influenzare o ottenere indebiti benefici da parte di funzionari pubblici. Atti di cortesia commerciale, come piccoli omaggi in occasione di ricorrenze festive e compleanni, sono ammessi solo quando di modico valore, che deve essere tale da non poter essere considerato come volto ad ottenere vantaggi impropri da parte di un osservatore imparziale.

Chiunque riceva da un pubblico ufficiale richieste di omaggi o altri trattamenti particolari che non possano essere considerati cortesie commerciali di modico valore è tenuto a rifiutarle, a darne immediata comunicazione al proprio Responsabile e segnalarlo tempestivamente all'Organismo di Vigilanza secondo le modalità indicate dall'apposito regolamento, senza che questo implichi ritorsioni di sorta nei suoi confronti.

4.4. Rapporti con le Società Controllate

Innova-Form alla data di pubblicazione del presente documento detiene partecipazioni in altre società: si impegna a svolgere l'attività di direzione e coordinamento delle proprie società controllate e di partecipazione a direzione e coordinamento nelle partecipate con quote di minoranza nel rispetto dei più elevati principi di corretta gestione sociale e imprenditoriale.

Le politiche societarie e in particolare quelle commerciali promosse da Innova-Form nella direzione e coordinamento delle devono sempre massimizzare l'interesse complessivo della Società.

4.5. Rapporti con gli azionisti

Innova-Form si impegna a fondare i rapporti con i propri soci e titolari di diritti su quote sui principi di trasparenza correttezza e veridicità, nel rispetto di quanto previsto dal proprio Modello 231 in relazione alla prevenzione di reati societari.

La Società si impegna a permettere sempre ai propri soci e titolari di diritti su quote di esercitare i

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

propri diritti sociali in maniera consapevole e informata.

4.6. Gestione delle scritture contabili

Innova-Form richiede al proprio Personale che la contabilità aziendale sia tenuta correttamente: le scritture contabili permettono alla Società di avere costante contezza del proprio andamento e di programmare coerentemente le attività, nonché di redigere bilanci di esercizio chiari, veritieri e corretti, volti ad informare esattamente tutti gli stakeholder.

Innova-Form vieta qualunque comportamento che possa pregiudicare la corretta contabilizzazione delle operazioni effettuate e la corretta predisposizione del bilancio di esercizio. Per tale ragione, ogni operazione aziendale deve essere supportata da un'idonea documentazione, da ordinare e archiviare correttamente, secondo le modalità stabilite dal Modello 231

4.7. Gestione del sistema di controllo e di gestione dei rischi

Innova-Form adotta un sistema integrato di prevenzione, controllo e gestione dei rischi, sia legali sia finanziari, che possono minare la propria sostenibilità economica. Questo sistema include, in coerenza all'adottato Modello 231, assetti organizzativi adeguati a indirizzare, gestire e monitorare le attività, garantendo il rispetto della legge.

4.8. Tutela del patrimonio societario

Ogni Persona di Innova-Form:

- ha la responsabilità, in coerenza alla propria mansione e al proprio ambito di competenza, di proteggere i beni societari affidatigli in uso da furti, danneggiamenti e usi impropri;
- è tenuta ad utilizzare i beni che vengono assegnati in uso secondo gli accordi presi con la Società – con particolare attenzione ai Dispositivi di Protezione Individuale / DPI – e gli è fatto divieto di metterli a disposizione di terze parti;
- ha il divieto di utilizzare o divulgare senza preventiva autorizzazione le informazioni riservate relative alla Società (o, in futuro, alle sue eventuali controllate) quali, ad esempio, piani aziendali e commerciali, informazioni sulla clientela, idee ingegneristiche, specifiche di prodotti, database e informazioni sui compensi altrui, di cui sia venuta a conoscenza nell'esercizio delle proprie mansioni, incluse le immagini dei cantieri. Tale divieto continua ad applicarsi anche una volta cessato, per qualunque ragione, il rapporto lavorativo.

Affinché il medesimo obbligo di utilizzo e divulgazione delle informazioni riservate si applichi anche a terzi soggetti che ne vengono a conoscenza, il Personale è tenuto ad assicurarsi che i soggetti di terze parti contrattualmente coinvolti aderiscano ad un Accordo di Riservatezza fornito dalla Società prima di permettergli di accedere ad informazioni riservate o a locali e archivi (on line e cartacei) dove queste sono conservate.

In caso di dubbi circa la corretta gestione di una specifica situazione che comporta la divulgazione di informazioni aziendali sensibili, le Persone sono tenute a rivolgersi alla Direzione della Società.

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

5. DISPOSIZIONI ATTUATIVE DEL CODICE ETICO

Tutto il Personale di Innova-Form è tenuto a collaborare all'attuazione del Codice Etico, nei limiti delle proprie competenze e funzioni, nel rispetto delle procedure adottate dalla Società.

Innova-Form incoraggia il Personale a chiedere chiarimenti ai propri superiori gerarchici qualora dovessero insorgere dubbi circa l'interpretazione o l'applicazione del Codice o la correttezza di comportamenti tenuti o da tenere in situazioni specifiche. A tali richieste sarà fornito immediato riscontro.

5.1. Divulgazione del Codice Etico

Innova-Form al fine di garantire la più ampia diffusione del Codice Etico tra le proprie Persone, i propri partner commerciali e gli altri stakeholder, provvede alla sua pubblicazione sul sito internet della Società, nella sezione "Chi siamo / Modello Organizzativo e Organismo di Vigilanza":

<https://innova-form.it/chi-siamo/>

Il documento è anche disponibile sulla rete aziendale ed è alla base di specifici interventi formativi organizzati dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito della formazione in materia di D.Lgs 231/2001, volti alla diffusione dei principi e delle norme etiche delineate nel presente Codice.

5.2. Valore contrattuale del Codice Etico

La conoscenza e il rispetto delle regole previste dal Codice Etico sono parte integrante degli obblighi derivanti dal contratto di lavoro tra Innova-Form e il proprio Personale: qualunque violazione alle disposizioni del Codice costituisce un illecito disciplinare ed espone chi la commette alle relative conseguenze.

Innova-Form inserisce nella contrattualistica che regola i rapporti con i propri partner commerciali clausole contrattuali che impegnano gli stessi al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice e, più in generale, nel Modello 231 della Società: qualunque violazione alle disposizioni del Codice costituisce un inadempimento contrattuale.

5.3. Controllo del rispetto del Codice Etico

Il personale direttivo di Innova-Form è tenuto a garantire che ogni collaboratore comprenda, rispetti e agisca in conformità ai principi del Codice Etico.

I partner commerciali della Società hanno la responsabilità di garantire che i loro dipendenti ed eventuali subappaltatori si attengano ai contenuti del Codice Etico.

5.4. Segnalazioni di violazioni del Codice Etico e "whistleblowing"⁴

Qualunque collaboratore venga a conoscenza di comportamenti contrari ai principi sanciti nel presente Codice Etico è tenuto a segnalarlo immediatamente al proprio Responsabile e, in quanto violazioni al Modello 231, all'Organismo di Vigilanza, secondo le modalità indicate dal relativo regolamento e dalla Parte Generale del Modello, anche quest'ultimo disponibile nel sopracitato sito

⁴ Per la definizione di questo termine straniero utilizzato dal legislatore si riporta quanto indicato dall'Istituto della Enciclopedia Italiana:

"sistema che permette la "Denuncia, di solito anonima, presentata dal dipendente di un'azienda ... (omissis) ..., di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'azienda stessa."

	MANUALE	Versione
	Modello Organizzativo ex D.Lgs 231/2001 Codice Etico	PRO-231-04 Rev. 01 – 09/2025

internet della Società, nella sezione “I Nostri Valori”.

L’inoltro di segnalazioni false e pretestuose costituisce un illecito disciplinare.

I destinatari delle segnalazioni sono tenuti a garantire la riservatezza del segnalante e a proteggerlo da ogni possibile rischio di comportamenti ritorsivi.