I.F.I. SRL
Industria Ferroviaria Italiana

CODICE ETICO

Approvazione e stato aggiornamento del Codice Etico

Data	Rev.	Contenuto della modifica
15/04/2026	0	Emissione del Codice Etico approvato con Delibera dell'Amministratrice Unica di I.F.I. Srl
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	

Indice Argomenti |

Approvazione e stato aggiornamento del Codice Etico 1
Indice Argomenti | 1
Premessa | 2
CAPITOLO 1: DISPOSIZIONI GENERALI | 3
CAPITOLO 2: PRINCIPI ETICI E I VALORI 6
CAPITOLO 3: ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ | 7
CAPITOLO 4: ETICA SUL LAVORO, TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI | 10
CAPITOLO 5: ETICA NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I TERZI | 13
CAPITOLO 6: ETICA NELLA RENDICONTAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA | 19
CAPITOLO 7: ETICA NELLA TUTELA AMBIENTALE | 21
CAPITOLO 8: TRATTAMENTO DEI DATI, TUTELA DELLA RISERVATEZZA E SICUREZZA INFORMATICA 22
CAPITOLO 9: SISTEMA DISCIPLINARE 23
CAPITOLO 10: ADERENZA A INIZIATIVE E PRINCIPI INTERNAZIONALI 24

Premessa |

Industria Ferroviaria Italiana Srl (di seguito anche solo “I.F.I.” o “Società”), consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell’ambito della comunità economica e sociale, con il presente Codice Etico afferma il proprio impegno volto, non solo al rispetto di principi e valori etici condivisi con tutte le parti interessate, ma anche nel rispetto della qualità e della sicurezza dei suoi prodotti, dell’ambiente in cui opera, della tutela e della salute e sicurezza dei propri lavoratori.

Obiettivo del Codice Etico è quello di orientare l’operato aziendale all’osservanza della legge, in un quadro di *business conduct* retto dai principi di concorrenza, lealtà, onestà, integrità, correttezza e buona fede nei contesti socioeconomici in cui la Società opera.

La Società si impegna a richiedere che i principi e valori del Codice Etico siano conosciuti e rispettati sia dai dipendenti che dai portatori di interesse con i quali intrattiene rapporti (collaboratori esterni, fornitori, clienti, consulenti).

Il presente Codice recepisce le esigenze di conformità ESG richieste dai principali clienti internazionali della Società e dalle piattaforme di valutazione della sostenibilità della supply chain. Ogni fornitore che non adotti tali regole e principi sarà soggetto a ulteriore esame e a adeguate azioni correttive.

Prima di assumere qualsiasi decisione rilevante nell'ambito della propria attività, ogni Destinatario è invitato a porsi i seguenti interrogativi:

- La mia linea d'azione è conforme alle leggi applicabili e al presente Codice Etico?
- Questa decisione potrebbe esporre la Società a responsabilità legali o danni reputazionali?
- Vi è un conflitto di interessi reale o presunto che devo dichiarare?
- Ho considerato le potenziali conseguenze per lavoratori, ambiente e terze parti?

In caso di dubbio, per i Dipendenti è sempre opportuno consultare il proprio responsabile o l'Organismo di Vigilanza prima di agire.

CAPITOLO 1: DISPOSIZIONI GENERALI |

Industria Ferroviaria Italiana – I.F.I. |

Industria Ferroviaria Italiana nasce nel 2023 come realtà industriale specializzata nella fornitura di soluzioni metalliche strutturali per il comparto ferroviario nazionale. La società si pone come partner strategico per i principali gestori delle reti di trasporto pubblico.

L'organizzazione è strutturata su un modello snello e reattivo, focalizzato sulla qualità e sulla sicurezza. Il dipartimento tecnico-qualitativo monitora ogni fase della produzione e della fornitura, garantendo la piena conformità ai capitolati d'onere e ai più severi standard normativi. Situata nel polo industriale di Latina, la società opera con efficienza logistica su tutto il territorio nazionale, assicurando componenti caratterizzati da elevata durabilità e resistenza meccanica.

Sono testimonianza delle capacità produttive dell'impresa **I.F.I.** le molteplici strutture realizzate, in particolare:

- Pali e Tralicci Ferroviari: Strutture portanti per la linea di contatto aerea, fondamentali per l'alimentazione elettrica dei convogli.
- Carpenteria per Attrezzaggio Linee TE: Soluzioni specifiche per il corretto funzionamento e la sicurezza delle linee di Trazione Elettrica.

Le nostre certificazioni |

Tutte le attività condotte da **I.F.I.** sono ispirate al rispetto delle normative cogenti e volontarie che si concretizza nel raggiungimento di certificazioni per i diversi ambiti di attività:

- **UNI EN ISO 9001:2015 Sistema di Gestione per la Qualità - Requisiti,**
- **UNI EN ISO 14001:2015 Sistema di Gestione per l'Ambiente - Requisiti,**
- **UNI EN ISO 45001:2015 Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza - Requisiti,**
- **UNI EN ISO 3834-2:2021 REQUISITI DI QUALITÀ PER LA SALDATURA PER FUSIONE DEI MATERIALI METALLICI - PARTE 2: REQUISITI DI QUALITÀ ESTESI**
- **UNI EN 1090-2:2024 – ESECUZIONE DI STRUTTURE DI ACCIAIO E DI ALLUMINIO - PARTE 2: REQUISITI TECNICI PER STRUTTURE DI ACCIAIO**
- **UNI PDR125/2022 SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITA' DI GENERE**

Dove ci troviamo |

I.F.I. Srl

Codice Fiscale e Partita IVA 03216300594 - Registro delle Imprese n° 314422

Sede Legale: Viale G. Carducci n. 7 – 04100 – Latina (LT)

Sede Amministrativa: Viale delle Industrie n. 74 – 04019 TERRACINA (LT)

1. SCOPO DEL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico (di seguito anche "Codice") costituisce lo strumento attraverso il quale la Società esplicita i propri valori e principi di comportamento inderogabili, definendo altresì le aree di applicazione e gli impegni della Società nei rapporti esterni ed interni.

Tutti i dipendenti della Società, inclusa l'AU, devono rispettare i principi e i comportamenti contenuti nel presente Codice.

La Società ambisce a mantenere e sviluppare il rapporto di fiducia nei confronti di tutti quanti i soggetti con cui si rapporta, favorendo l'impiego di comportamenti etici nella gestione degli affari, contrastando allo stesso tempo tutti quei comportamenti che compromettono il perseguimento della mission aziendale.

La buona reputazione rappresenta infatti un aspetto essenziale per la Società in quanto favorisce la fedeltà dei clienti e l'attrazione delle migliori risorse umane, entrambi aspetti centrali anche in considerazione del contesto in cui si colloca il business aziendale.

2. PRINCIPI GENERALI

Il Codice riunisce i valori, i comportamenti e i principali diritti e doveri a cui si ispira la Società. Nel garantire il rispetto di tali principi, la Società si pone i seguenti obiettivi:

- assicurare una gestione equa, trasparente ed efficace delle operazioni commerciali, economiche e finanziarie;
- prevenire atti illeciti, irresponsabili o pratiche commerciali scorrette da parte di chi agisce per conto della Società;
- tutelare e valorizzare l'immagine e la reputazione aziendale;
- promuovere la cultura della leale concorrenza nei mercati di riferimento, operando nel rispetto delle normative antitrust nazionali e comunitarie;
- favorire un'organizzazione efficiente ed efficace delle attività aziendali, per raggiungere risultati ottimali in termini qualitativi e quantitativi;
- attuare concretamente i principi costituzionali, le leggi e le normative di settore, con particolare attenzione alla tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

3. DESTINATARI E L'AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

I valori di riferimento, nonché i principi e le norme comportamentali delineate nel Codice Etico sono obbligatori per tutti i seguenti Destinatari:

- L'Amministratore Unico e, comunque, coloro che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione, amministrazione, direzione o controllo della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, anche di fatto;

- Il Revisore Legale;
- i Dipendenti e in generale i soggetti con un rapporto di lavoro subordinato;
- i Collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, tanto di natura continuativa quanto di natura occasionale e/o soltanto temporanea;
- i Consulenti (inclusi i lavoratori autonomi/P.IVA), i Fornitori, i Partner e, in generale, tutti i terzi che agiscano per conto della Società;
- i Clienti, nei limiti di applicabilità del presente Codice alle loro condotte.

Il presente Codice Etico, pertanto, costituisce un codice di comportamento la cui osservanza, oltre ad essere obbligatoria per tutti i Destinatari sopra indicati, assume importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione della Società.

La Società – comprensiva di tutti coloro che "in" essa o "per" essa collaborano – si adopera al fine di agevolare la conoscenza del presente Codice Etico e di promuoverne attivamente l'attuazione e la diffusione, unitamente ai principi e ai valori in esso contenuti.

4. DIFFUSIONE E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

La Società adotta idonee modalità per garantire la diffusione del presente Codice Etico a tutti i Destinatari, tra cui, la pubblicazione sul sito web istituzionale.

L'attuazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascuno dei destinatari. Questi, una volta informati, non potranno appellarsi, a giustificazione del proprio inadempimento, alla mancanza di conoscenza del Codice o all'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico delle Società. Le linee di condotta stabilite nel presente Codice, infatti, prevalgono sulle eventuali istruzioni contrarie impartite dall'organizzazione gerarchica interna. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi sanciti dal Codice.

La Società si impegna a rispettare e a far rispettare le norme del Codice attraverso l'applicazione di sanzioni per i Destinatari che dovessero porre in essere condotte contrarie a quanto previsto dal Codice stesso.

CAPITOLO 2: PRINCIPI ETICI E I VALORI

I valori perseguiti dalla Società sono:

- la qualità, l'eccellenza tecnica e l'innovazione;
- la valorizzazione di una identità industriale italiana;
- la correttezza nei rapporti commerciali con clienti, fornitori e partner.

La Società intende consolidare e sviluppare il rapporto di fiducia con i propri "portatori di interesse" e perseguire i propri obiettivi cercando di bilanciare al meglio gli interessi coinvolti, nel pieno rispetto delle normative vigenti e dei valori di onestà, correttezza, professionalità, trasparenza, lealtà commerciale, tutela e valorizzazione del capitale umano.

Affinché quanto sopra non rimanga solo una dichiarazione di intenti, ma si traduca in comportamenti concreti e radicati nella cultura aziendale, tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono chiamati a svolgere la propria attività professionale nell'ambiente di lavoro, applicando i principi indicati in maniera etica e con integrità.

Ai predetti valori corrispondono i seguenti valori generali: imparzialità e non discriminazione, legalità, buona fede, correttezza, qualità ed efficienza dei prodotti, trasparenza e correttezza, riservatezza e tutela della privacy, come di seguito indicati.

CAPITOLO 3: ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ |

1. LEGALITÀ E ONESTÀ

Tutti i destinatari del Codice Etico devono assumere un comportamento legale e onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri destinatari, evitando di perseguire scopi illeciti o illegittimi, ovvero di realizzare situazioni di conflitto di interessi, in vista di un indebito vantaggio, proprio o di terzi.

Per "*conflitto di interessi*" si intende sia il caso in cui un destinatario persegua, nell'esercizio delle attività disimpegnate per la Società, un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi con gli altri stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, ovvero agisca comunque in contrasto con i doveri fiduciari legati alla sua posizione.

2. PRINCIPIO DI IMPARZIALITÀ E NON DISCRIMINAZIONE

La Società nel perseguimento delle attività aziendali nonché nei rapporti con gli interlocutori opera secondo i criteri di imparzialità, obiettività e trasparenza. In particolare, la Società si impegna a evitare qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri interlocutori, indipendentemente da età, genere, orientamento sessuale, stato di salute, etnia, nazionalità, opinioni politiche o credo religioso.

La gestione del personale e lo sviluppo professionale si fondano sul principio delle pari opportunità. Le decisioni in merito a progressioni di carriera e a riconoscimenti economici si basano esclusivamente sui risultati ottenuti, sulle competenze dimostrate e sul potenziale professionale. Tali valutazioni avvengono in un confronto costante e strutturato con il mercato di riferimento, assicurando trasparenza sia nei criteri di valutazione che nelle modalità di comunicazione.

3. TRASPARENZA E CORRETTEZZA NELLE CONDOTTE AZIENDALI E NEI RAPPORTI COMMERCIALI

I rapporti che la Società intrattiene con i vari interlocutori si basano su principi di trasparenza, correttezza, collaborazione, integrità, equità, lealtà e rispetto reciproco.

Il personale, indipendentemente dalla posizione o dal ruolo ricoperto, svolge le proprie mansioni nell'interesse della Società, attenendosi alle norme di condotta previste nel presente Codice.

Tutti i Destinatari sono tenuti a fornire informazioni complete, trasparenti, chiare e precise, affinché i soggetti esterni e gli stakeholder, nel loro rapporto con la Società, possano prendere decisioni autonome e consapevoli, avendo chiara comprensione degli interessi in gioco, delle opzioni disponibili e delle possibili conseguenze.

E' fatto divieto per l'AU e i dipendenti di trarre vantaggio indebito da chiunque mediante manipolazione, occultamento, rappresentazione non veritiera di fatti rilevanti o qualsiasi altra pratica intenzionale di scorrettezza.

4. QUALITÀ ED EFFICIENZA DEI PRODOTTI

La Società, considerato l'ambito di attività, persegue i più elevati standard di qualità, sicurezza e affidabilità nella progettazione e realizzazione delle componenti metalliche. Ogni processo produttivo è orientato all'efficienza, al miglioramento continuo e alla piena conformità alle norme tecniche e di settore. L'impiego accurato di materiali, tecnologie e controlli garantisce prestazioni durature, riduzione degli sprechi e soddisfazione del cliente.

A tal proposito, tutti i destinatari del presente Codice sono tenuti ad operare con professionalità, diligenza e responsabilità per assicurare prodotti eccellenti e competitivi.

5. GESTIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Ciascun collaboratore deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interessi della Società, evitando le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi ed astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità d'affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

A titolo esemplificativo, e non esaustivo, possono configurare le situazioni di cui sopra:

- accettare elargizioni di denaro, regali, favori di qualsiasi natura da persone, aziende o enti che sono in rapporti d'affari o in trattative con la Società stessa;
- utilizzare la propria posizione aziendale o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo da favorire i propri interessi personali;
- concludere, perfezionare o avviare trattative e/o contratti, in nome e/o per conto della Società, che abbiano come controparte familiari o soci del collaboratore, ovvero società o persone giuridiche di cui egli sia titolare o a cui egli sia comunque interessato.

Nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di cui sopra ciascun collaboratore è tenuto a darne comunicazione all'azienda.

D: Un responsabile acquisti sta valutando un'offerta di un fornitore di cui è socio il coniuge. Deve dichiararlo anche se è convinto di poter decidere in modo imparziale?

R: Sì, la dichiarazione è obbligatoria in ogni caso. Anche la sola parvenza di un conflitto può compromettere l'integrità del processo decisionale. Il responsabile deve segnalare la situazione all'OdV e astenersi dalla valutazione, che sarà affidata a un altro soggetto qualificato.

6. CONTRASTO ALLA CRIMINALITA' ORGANIZZATA

La Società condanna qualsiasi comportamento posto in essere, sia sul territorio nazionale sia a livello transnazionale, da parte dei soggetti che rivestono un ruolo apicale o subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali l'associazione per delinquere, l'associazione di tipo mafioso e l'intralcio alla giustizia.

La Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo (verificabilità, tracciabilità, monitoraggio, *segregation of duties*, ecc.), al fine di non intrattenere rapporti con soggetti appartenenti a tali associazioni.

La Società si impegna altresì a controllare qualsiasi forma di associazione interna al fine di

scongiurare il verificarsi di fenomeni associativi di matrice interna finalizzati a tenere comportamenti illeciti e che si avvalgano a tali fini dei mezzi, delle risorse e del patrimonio aziendale.

7. RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

La Società garantisce la riservatezza delle informazioni in suo possesso e si astiene dal raccogliere dati riservati, salvo nei casi in cui vi sia un'esplicita e consapevole autorizzazione, nel pieno rispetto della normativa vigente.

La Società si impegna affinché i Dipendenti, i Collaboratori e i Consulenti utilizzino le informazioni riservate, i dati e i documenti relativi alla Società esclusivamente nello svolgimento delle rispettive mansioni per finalità strettamente legate allo svolgimento delle proprie funzioni.

Gli elementi citati devono essere mantenuti riservati durante il rapporto di lavoro o di collaborazione con la Società e anche successivamente alla cessazione dello stesso. Oltre alle tecnologie utilizzate dalla Società, le informazioni sopra citate includono la proprietà intellettuale, nonché informazioni commerciali e finanziarie relative a vendite, utili, voci di bilancio, previsioni aziendali, piani aziendali, strategie di acquisizione e altre informazioni che, se divulgate, potrebbero risultare utili ai concorrenti o dannose per la Società o per i suoi clienti. Qualsiasi contatto con i media deve essere indirizzato all'Organo Amministrativo della Società.

Le informazioni riservate, i dati e i documenti relativi alla Società possono essere divulgati o comunicati a soggetti esterni alla Società solo nella misura in cui tali soggetti ne abbiano necessità in relazione ai loro rapporti commerciali con la Società o qualora richiesto dalla legge.

Un'attenzione particolare è riservata alle informazioni personali e sensibili relative a clienti, utenti e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

A tal fine, la Società assicura la tutela della riservatezza nel trattamento dei dati personali, adottando misure organizzative adeguate e coerenti con quanto previsto dal D. Lgs. 196/2003 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali" e dal Regolamento Europeo sulla Protezione dei Dati (GDPR).

CAPITOLO 4: ETICA SUL LAVORO, TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI |

1. SELEZIONE DEL PERSONALE

La Società gestisce il processo di selezione del personale secondo criteri di oggettività, trasparenza e nel rispetto della normativa vigente, dello Statuto dei Lavoratori e dei Contratti Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabili, evitando ogni forma di favoritismo o discriminazione.

Le valutazioni si basano sulle competenze e sull'idoneità dei candidati rispetto ai profili dei ruoli da ricoprire e agli obiettivi aziendali.

2. VALORE DELLE RISORSE UMANE

La Società assicura parità di trattamento a tutto il personale in ogni fase del rapporto di lavoro – dalla selezione all'assunzione, dalla retribuzione agli avanzamenti di carriera, fino alla formazione e alla cessazione del contratto – senza alcuna distinzione legata a caratteristiche personali o condizioni individuali.

La Società tutela la libertà e la dignità dei lavoratori, condannando comportamenti offensivi o discriminatori, e ha adottato un'apposita procedura per la segnalazione di eventuali discriminazioni, garantendo il diritto alla denuncia e alla difesa.

La Società riconosce e valorizza il ruolo centrale delle risorse umane, considerandole un elemento essenziale per il proprio successo. In quest'ottica, promuove lo sviluppo e il potenziamento delle competenze di ogni collaboratore, al fine di accrescere il patrimonio professionale dell'organizzazione e la sua competitività.

La Società è attenta ai bisogni e ai diritti del proprio personale, avendo riguardo al benessere, qualità e sicurezza delle condizioni di lavoro, oltre che, in linea generale, nel rapporto con la comunità e il territorio.

In ambito aziendale, la Società si impegna da sempre a costruire un ambiente di lavoro dinamico, inclusivo e privo di qualsiasi forma di discriminazione, in cui vengano valorizzate le diversità individuali e incoraggiata la piena espressione del potenziale di ciascuno.

La Società esclude l'impiego di lavoro irregolare o forme di falso apprendistato o qualsiasi forma contrattuale non prevista dalla normativa di settore.

La Società non tollera che l'attività lavorativa venga svolta sotto minacce o pressioni che obblighino i dipendenti a prestare la propria opera.

Al momento dell'assunzione, tutto il personale che firma il contratto di lavoro è adeguatamente informato sulle normative di settore e sulle caratteristiche del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

3. ESERCIZIO DELL'AUTORITÀ

La Società, nella definizione e nella gestione dei rapporti contrattuali che comportano relazioni

gerarchiche con i propri Dipendenti e Collaboratori, si impegna a garantire che l'autorità sia esercitata secondo criteri di equità, correttezza e rispetto, evitando qualsiasi forma di abuso o comportamento arbitrario.

La Società ritiene che l'esercizio dell'autorità non comprometta la dignità, l'autonomia o l'integrità personale e professionale del proprio personale. Per questo, promuove un'organizzazione del lavoro fondata sul rispetto reciproco e sulla valorizzazione delle competenze individuali, assicurando che ogni ruolo sia riconosciuto e apprezzato in funzione del contributo apportato all'attività aziendale.

4. TUTELA DELL'INTEGRITÀ E DEL BENESSERE DELLE RISORSE UMANE

La Società si impegna a garantire l'integrità fisica e morale di tutti i propri Dipendenti e Collaboratori, assicurando condizioni di lavoro che rispettino pienamente la dignità personale, i principi di buona educazione e le norme di corretto comportamento.

La Società promuove e mantiene ambienti di lavoro sicuri, salubri e privi di qualsiasi forma di rischio per la salute, adottando tutte le misure necessarie per prevenire incidenti e situazioni pericolose.

La Società agisce con determinazione per prevenire e contrastare qualsiasi forma di intimidazione, mobbing o stalking, garantendo un clima lavorativo basato sul rispetto e sulla collaborazione reciproca.

Non sono tollerate, in alcun caso, richieste, pressioni o minacce volte a indurre i Dipendenti e Collaboratori ad agire in violazione della legge, del presente Codice Etico o in modo lesivo delle convinzioni morali, delle scelte personali e della libertà di ciascuno.

5. TUTELA E CORRETTO IMPIEGO DELLE RISORSE AZIENDALI

All'interno della Società, ogni Dipendente, Collaboratore e operatore è tenuto ad agire con responsabilità e diligenza nella gestione delle risorse aziendali, operando nel rispetto delle procedure operative adottate e perseguendo l'interesse dell'organizzazione.

In particolare, ciascun Dipendente, Collaboratore e Consulente è tenuto ad utilizzare in modo attento e appropriato i beni e le risorse che gli sono affidati in dotazione o di cui ha responsabilità, evitando ogni uso improprio che possa arrecare danno, spreco o che sia in contrasto con le normative vigenti e con gli interessi aziendali.

Nello specifico, ai dipendenti, e all'Amministratore Unico è fatto divieto di appropriarsi personalmente di opportunità individuate attraverso l'uso di beni aziendali, informazioni o posizione, senza il consenso della Società.

L'Amministratore Unico e i Dipendenti non possono utilizzare beni, informazioni o la propria posizione aziendale per un indebito vantaggio personale, né possono competere direttamente o indirettamente con la Società.

Non sono tollerati, in alcun modo, comportamenti riconducibili a frode, furto, negligenza o cattiva gestione che possano compromettere il patrimonio dell'azienda.

6. RELAZIONI INTERPERSONALI

La Società richiede che i rapporti tra Dipendenti e Collaboratori siano improntati a lealtà, rispetto, fiducia e collaborazione reciproca. La Società promuove una cultura aziendale basata sulla condivisione delle sfide legate alle dinamiche produttive e valorizza la collaborazione tra personale esperto e neoassunti, favorendo percorsi di affiancamento e crescita condivisa.

7. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

La Società riconosce e rispetta il diritto dei lavoratori di aderire liberamente alle organizzazioni sindacali di loro scelta, così come il diritto alla contrattazione collettiva, in conformità con la normativa vigente e gli accordi nazionali in materia. Tutti i contratti di lavoro stipulati dalla Società fanno esplicito riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

8. SALUTE E SICUREZZA

La Società garantisce elevati standard di salute e sicurezza, adottando tutte le misure preventive necessarie per tutelare il proprio personale da infortuni e malattie professionali.

La Società promuove una cultura della sicurezza diffusa, incoraggiando comportamenti responsabili e consapevoli da parte di tutto il personale coinvolto nelle rispettive attività.

In particolare, la Società si impegna a:

- adottare e mantenere attive tutte le misure previste dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. n.81/2008 e s.m.i.);
- valutare e prevenire i rischi specifici connessi alle attività domiciliari, inclusi quelli di tipo biologico, ergonomico, organizzativo e psicosociale;
- garantire condizioni di lavoro sicure e salubri per tutto il personale, favorendo un ambiente che tuteli anche la salute mentale e il benessere relazionale;
- formare e aggiornare periodicamente i Dipendenti, Collaboratori e i Consulenti, affinché siano consapevoli dei rischi connessi al proprio ruolo e siano in grado di adottare comportamenti sicuri e responsabili;
- promuovere la cultura della sicurezza, rendendo ogni lavoratore parte attiva del sistema di prevenzione, con la consapevolezza che la sicurezza è responsabilità condivisa;
- adottare procedure e Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) adeguati alle diverse tipologie di attività svolte;
- segnalare tempestivamente eventuali situazioni di pericolo rilevate nel contesto delle attività aziendali, attivando le opportune misure correttive;

  La Società nel corso degli anni ha implementato e mantenuto attivo, oltre ad un sistema di gestione Qualità (ISO 9001) e Ambiente (ISO 14001), un sistema per la Salute e Sicurezza (ISO

45001) con l'obiettivo di garantire una maggiore efficienza nella gestione dei processi aziendali e un miglioramento continuo delle attività implementate per la salute e sicurezza dei lavoratori, al fine di ridurre il numero e l'entità degli infortuni anche attraverso il monitoraggio dei "Near Miss".

CAPITOLO 5: ETICA NELLA GESTIONE DELLE RELAZIONI CON I TERZI |

1. RAPPORTO CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti con la Pubblica Amministrazione sono gestiti esclusivamente da persone in possesso degli idonei poteri di rappresentanza, nel rispetto del sistema dei poteri delegati.

Il comportamento del personale e dell'Amministratore Unico della Società nei confronti della Pubblica Amministrazione si basa su principi di massima correttezza, trasparenza e integrità. In questo contesto, è categoricamente esclusa qualsiasi forma di pressione o tentativo di condizionamento delle decisioni della controparte, sia in modo diretto che indiretto, a ottenere vantaggi a favore della Società o trattamenti preferenziali da parte di enti della Pubblica Amministrazione in qualsiasi attività che la vede coinvolta.

È dunque espressamente vietato indurre in errore lo Stato o altri Enti Pubblici attraverso artifizi o raggiri, con l'obiettivo di conseguire un profitto illecito. Tale profitto ingiusto può essere sia diretto sia indiretto e includere contributi, finanziamenti o altre forme di erogazioni di qualsiasi natura.

Inoltre, è tassativamente proibito:

- utilizzare o presentare dichiarazioni o documenti falsi o attestanti fatti non veri, oppure omettere informazioni necessarie, al fine di ottenere contributi, finanziamenti o altre erogazioni concesse dallo Stato o da Enti Pubblici;
- destinare contributi, finanziamenti o altre risorse ottenute dallo Stato o da Enti Pubblici a iniziative differenti da quelle per le quali sono stati concessi, ovvero che non siano finalizzate alla realizzazione di opere o attività di interesse pubblico.

È inoltre vietato qualsiasi comportamento, diretto o attraverso terzi, volto a influenzare l'indipendenza di giudizio.

Nessuno può utilizzare fondi o beni della Società per sostenere direttamente o indirettamente un partito politico o un candidato.

Qualsiasi Dipendente, Collaboratore, Consulente e Amministratore della Società che riceva, direttamente o indirettamente, proposte di vantaggi da parte di pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti della Pubblica Amministrazione, che configurino simili situazioni, è tenuto a segnalarlo tempestivamente attraverso il canale di segnalazione.

Le suddette prescrizioni e regole trovano applicazione anche nei confronti di soggetti terzi (Fornitori, Partner) che, in nome e per conto della Società ed al fine di apportare alla stessa un interesse o vantaggio economicamente apprezzabile, pongano in essere attività di mediazione e/o intermediazione nei riguardi della Pubblica Amministrazione.

In particolare, i soggetti terzi che operano per conto ed in favore della Società devono osservare le seguenti regole di condotta:

- garantire la completa trasparenza e tracciabilità dell'attività svolta presso le Pubbliche Amministrazioni;
- astenersi dal porre in essere condotte tali da esercitare forme di pressione che limitino l'autonomia e l'imparzialità del decisore pubblico;
- garantire al decisore pubblico l'identificabilità propria, della Società per la quale si opera e degli interessi rappresentati;
- fornire alle istituzioni informazioni complete, corrette e non fuorvianti;
- astenersi dal porre in essere condotte idonee ad indurre in errore i decisori pubblici o a contravvenire a norme di comportamento loro applicabili.

2. RAPPORTO CON I CLIENTI

I.F.I. Srl pone al centro del proprio business la soddisfazione dei clienti. A tal fine, la Società, nei rapporti con i clienti adotta comportamenti ispirati ai principi di trasparenza, affidabilità, responsabilità e qualità.

Il personale della Società deve:

- fornire prodotti di alta qualità che soddisfino o superino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente, nei limiti delle previsioni contrattuali;
- assicurarsi della qualità ed affidabilità dei prodotti offerti, anche in fase di esecuzione dei contratti;
- comunicare in tempi brevi alla clientela, eventuali modifiche e variazioni relative prodotto;
- porre in essere contratti con la clientela, chiari, semplici e conformi alle normative vigenti ed alle eventuali indicazioni delle Autorità pubbliche, privi di clausole che possono alterare il principio di parità tra le parti;
- evitare ogni iniziativa che possa recare ingiustificati favoritismi, avvantaggiando un cliente rispetto ad altri;
- evitare di ricevere denaro o altre utilità o beneficio, anche se di modesto valore, per l'esecuzione, l'attestazione o l'adozione di un atto contrario ai doveri d'ufficio.

3. RAPPORTO CON FORNITORI, CONSULENTI E PARTNERS

Nella gestione dei rapporti con i propri fornitori, la Società si impegna a rispettare, sempre e ovunque, i principi di correttezza, di legalità e trasparenza, vietando ogni tipo di atto illecito o comportamento irresponsabile, da cui si possa direttamente o indirettamente trarne vantaggio. Tutti i dipendenti, nei loro rapporti con i fornitori, devono osservare, sempre e ovunque, il principio di imparzialità e indipendenza dei rapporti, al fine di non ledere l'immagine della Società. A tutti i

fornitori e partner, inclusi anche i fornitori di servizi di consulenza, è chiesta la condivisione e il rispetto del presente Codice Etico e, in caso di inosservanza, agli stessi si applica il relativo sistema sanzionatorio. La Società, a tutela della propria immagine e a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori e ai principi previsti dal presente Codice e attenersi alle procedure interne.

4. STANDARD MINIMI RICHIESTI A TUTTI I FORNITORI:

I.F.I. Srl si impegna a estendere a tutta la propria catena di fornitura gli standard etici, sociali e ambientali adottati dalla Società. Il mancato allineamento ai seguenti standard da parte di un fornitore di I.F.I. può determinare la revisione o la revoca della qualifica.

- ETICA: divieto assoluto di corruzione, frode, riciclaggio; adozione di politiche anticorruzione documentate; accettazione del presente Codice Etico;
- LAVORO E DIRITTI UMANI: divieto di lavoro minorile (età minima 15 anni), lavoro forzato e schiavitù moderna; rispetto della libertà sindacale e della contrattazione collettiva; retribuzioni adeguate; orari di lavoro conformi alla normativa. Per mansioni pericolose, insalubri o notturni, incluse quelle tipicamente presenti in ambienti industriali, l'età minima è fissata a 18 anni senza eccezioni;
- SALUTE E SICUREZZA: conformità al D.Lgs. 81/2008 e normative equivalenti; obbligo di formazione e DPI; segnalazione degli incidenti;
- AMBIENTE: conformità alle normative ambientali applicabili; gestione responsabile di rifiuti, emissioni e scarichi; impegno progressivo alla riduzione dell'impronta carbonica;
- FILIERA: obbligo di trasmettere i requisiti del presente Codice ai propri subfornitori e di verificarne il rispetto.

5. CLAUSOLE CONTRATTUALI OBBLIGATORIE:

A partire dalla data di approvazione del presente Codice, i seguenti impegni sono inseriti come clausole essenziali in tutti i contratti con fornitori, subappaltatori e partner:

- Accettazione del Codice Etico di I.F.I.;
- Rispetto degli standard lavorativi, ambientali e anticorruzione sopra indicati;
- Diritto di I.F.I. di condurre audit di verifica con preavviso di 15 giorni lavorativi;
- Trasmissione obbligatoria dei requisiti ai subfornitori;
- Risoluzione di diritto del contratto ex art. 1456 c.c. in caso di violazione accertata delle clausole ESG:

- PRESENTAZIONE PIANO: CAPA entro 10 giorni lavorativi;
- NON CONFORMITA' MAGGIORE: CAPA entro 30 giorni, risoluzione se non chiusa entro 90 giorni;
- NON CONFORMITA' MINORE: CAPA entro 60 giorni.

6. RAPPORTO CON L'AUTORITÀ DI VIGILANZA E CONTROLLO

La Società imposta i propri rapporti con le autorità preposte alla vigilanza e al controllo sulla base della massima collaborazione, nel pieno rispetto del loro ruolo istituzionale, della loro autonomia e della loro facoltà di iniziativa, impegnandosi a dare pronta attuazione alle disposizioni da esse impartite.

La Società si impegna a fornire – anche in via preventiva, qualora necessario – tutte le informazioni richieste dagli enti di vigilanza e controllo, in modo completo, accurato, pertinente e tempestivo. A tal fine, la Società individua il personale incaricato di interfacciarsi con gli organi di vigilanza e controllo tra i soggetti in possesso degli idonei poteri di rappresentanza, nel rispetto del sistema dei poteri delegati.

7. RAPPORTO CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

La Società impronta i rapporti con l'Autorità Giudiziaria ai principi di legalità, trasparenza, leale collaborazione e rispetto delle prerogative istituzionali.

In particolare, si impegna a:

- fornire piena collaborazione alle Autorità Giudiziarie e agli organi a esse delegati nell'ambito di procedimenti civili, penali o amministrativi, garantendo la tempestiva messa a disposizione delle informazioni e dei documenti richiesti;
- assicurare che nessun Dipendente, Collaboratore, Consulente, Amministratore Unico o rappresentante della Società ostacoli in alcun modo il corretto svolgimento delle attività giudiziarie o tenti di influenzarne l'esito;
- astenersi da qualsiasi comportamento volto a indurre dichiarazioni false o reticenti da parte di soggetti coinvolti in procedimenti giudiziari;
- tutelare l'integrità e la riservatezza delle informazioni trasmesse, nel rispetto delle normative vigenti, in particolare in materia di protezione dei dati personali e segreto professionale.

Ogni violazione delle disposizioni contenute nella presente sezione sarà considerata grave e potrà comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, fermo restando l'eventuale rilievo penale o civile delle condotte.

8. RAPPORTO CON LA STAMPA E GLI ALTRI MEZZI DI COMUNICAZIONE DI MASSA

La Società si rapporta con i mezzi di comunicazione e gli organi di stampa esclusivamente attraverso il Legale rappresentante o i soggetti delegati e le aree aziendali espressamente incaricate, mantenendo un atteggiamento improntato alla massima correttezza e precisione.

Tutte le comunicazioni rivolte all'esterno devono essere veritiere, chiare, trasparenti, coerenti e conformi ai programmi e alle linee guida aziendali, garantendo uniformità e accuratezza dei contenuti.

In occasione di eventuali partecipazioni a convegni, congressi, pubblicazioni, articoli o interventi pubblici, le informazioni relative ad attività, risultati, strategie e posizionamenti della Società devono essere diffuse nel pieno rispetto della riservatezza delle informazioni.

Tutti i Destinatari sono tenuti a mantenere il più assoluto riserbo sulle informazioni riservate acquisite nello svolgimento delle proprie attività, evitando di divulgarle a terzi, inclusi familiari, amici o conoscenti.

9. RAPPORTO CON I COMPETITORS

La Società riconosce e tutela il valore della concorrenza leale e si impegna a evitare qualsiasi comportamento che possa configurarsi come collusivo, predatorio o abuso di posizione dominante.

La Società promuove un modello di concorrenza aperta, trasparente e corretta, rifiutando ogni pratica eticamente discutibile e il ricorso a informazioni ottenute tramite attività illegali a danno dei concorrenti o di altri operatori di mercato.

Tutti i Dipendenti, Collaboratori, Consulenti e soggetti terzi operanti per conto di Società sono tenuti a rispettare rigorosamente le normative vigenti in materia di tutela della concorrenza e del mercato, indipendentemente dalla giurisdizione di riferimento.

In particolare, è vietato a chiunque, all'interno della Società, di intraprendere o partecipare ad accordi o intese con concorrenti che possano limitare la concorrenza o violare le leggi antitrust, come ad esempio – a titolo esemplificativo e non esaustivo – intese su prezzi, condizioni commerciali, ripartizione di mercati o clienti, restrizioni di produzione o accordi di collegamento.

La Società si impegna altresì a collaborare pienamente con le Autorità di vigilanza e regolamentazione del mercato per garantire il rispetto delle norme e la correttezza delle pratiche commerciali.

10. SPONSORIZZAZIONI E OMAGGI

In linea generale non è consentito accettare, promettere o offrire denaro, omaggi, regalie o altri benefici di qualsiasi tipo, in relazione all'attività svolta dalla Società o, in generale, nei rapporti con Clienti, Fornitori, Consulenti, funzionari della Pubblica Amministrazione o altri soggetti terzi, con l'obiettivo di ottenere vantaggi personali e/o aziendali.

Fanno eccezione i regali e gli omaggi che, in base a criteri oggettivi, sono di valore simbolico e rientrano nelle consuete pratiche di cortesia e nelle normali consuetudini commerciali.

L'accettazione e l'offerta di omaggi, regali o vantaggi di altra natura devono comunque rispettare le linee guida aziendali.

È fatto espresso divieto ai soggetti apicali di richiedere o pretendere dai fornitori/consulenti favori, doni e/o altre utilità, ovvero di dare o promettere loro analoghe forme di riconoscimento, ancorché finalizzate a una ottimizzazione del rapporto con la Società. Al termine del rapporto e, comunque, prima di addivenire al pagamento della relativa fattura, la Società verifica la qualità, congruità e tempestività della prestazione ricevuta e l'adempimento di tutte le obbligazioni assunte dal

fornitore. A tal fine, si conforma alle prescrizioni imposte dalla normativa tributaria.

Per quanto riguarda sponsorizzazioni, donazioni benefiche o altre forme di liberalità, queste devono essere indirizzate a iniziative di rilevanza sociale, come ad esempio quelle legate alla solidarietà, all'arte, alla cultura o allo sport.

Nel valutare le richieste da sostenere, la Società si assicura sempre che non vi siano potenziali conflitti di interesse.

CAPITOLO 6: ETICA NELLA RENDICONTAZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA |

1. GESTIONE DELLA CONTABILITÀ

La gestione delle risorse finanziarie deve essere svolta nel pieno rispetto delle deleghe attribuite all'interno della Società, nonché delle eventuali autorizzazioni specifiche richieste per l'esecuzione di determinate operazioni.

Tutto il personale della Società nonché i Consulenti, sono tenuti a garantire in ogni circostanza:

- la veridicità, completezza e tempestività delle informazioni contabili;
- che ogni operazione o transazione sia debitamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e adeguata;
- una registrazione contabile precisa e la tracciabilità di ciascuna operazione effettuata.

Il personale della Società è inoltre obbligato a informare prontamente i propri responsabili, attraverso i canali comunicativi appropriati, qualora rilevi omissioni, falsificazioni o negligenze nella contabilità o nella documentazione che supporta le registrazioni contabili.

2. BILANCIO ED ALTRE COMUNICAZIONI SOCIALI

Nella redazione del bilancio e di altri documenti di analoga natura, il personale della Società nonché i Consulenti devono:

- rappresentare in modo veritiero, chiaro e completo la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società;
- agevolare in ogni modo le attività di controllo, sia interne che esterne;
- sottoporre all'assemblea documentazione completa e coerente con le scritture contabili;
- fornire informazioni accurate, esaustive e aggiornate in merito alla situazione economico-finanziaria e patrimoniale.
- raccogliere, elaborare e rappresentare nella relazione non finanziaria dati e informazioni ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla prevenzione della corruzione in modo veritiero, chiaro, completo e verificabile;
- garantire la tracciabilità delle fonti, dei criteri di misurazione e delle metodologie utilizzate per la predisposizione delle informazioni non finanziarie, conservando idonea documentazione di supporto;
- segnalare tempestivamente alle funzioni competenti e agli organi di controllo eventuali omissioni, incongruenze, errori o criticità rilevati nei dati e nelle informazioni destinati alla relazione non finanziaria, collaborando alle verifiche interne ed esterne.

3. RENDICONTAZIONE SI SOSTENIBILITA'

La Società, pur non rientrando nell'ambito di applicazione diretta della Direttiva UE 2024/464 (Corporate Sustainability Reporting Directive — CSRD), riconosce che i propri principali clienti e committenti sono soggetti agli obblighi di rendicontazione di sostenibilità previsti dalla medesima Direttiva, con estensione alla catena di fornitura ai sensi degli standard ESRS.

In tale contesto, la Società si impegna a:

- raccogliere, strutturare e rendere disponibili, su richiesta dei clienti o delle piattaforme di valutazione della sostenibilità, i dati ESG relativi alle proprie attività, in coerenza con gli indicatori rilevanti degli ESRS applicabili alla propria categoria dimensionale;
- adottare progressivamente, anche in via volontaria, gli standard di rendicontazione EFRAG VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standards for SMEs) come riferimento metodologico per la strutturazione delle informazioni di sostenibilità;
- garantire la coerenza tra le informazioni di sostenibilità comunicate all'esterno e i dati contabili e operativi interni, nel rispetto del principio di veridicità sancito dal presente Codice.

4. TRANSAZIONI MONETARIE E FINANZIARIE

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori e partners, I.F.I. Srl si assicura circa l'integrità morale e la reputazione della controparte, impegnandosi a rispettare tutte le norme e disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

La Società vieta l'utilizzo di qualsiasi tipologia di strumento di pagamento di cui si abbia la disponibilità o a cui si abbia accesso in ragione dell'attività prestata per la Società in modo difforme rispetto alle indicazioni e istruzioni ricevute a tal fine dalla Società.

Infine, proibisce l'accesso abusivo, l'interferenza illecita o l'utilizzo in maniera difforme rispetto alle prescrizioni e indicazioni della Società, con applicativi, strumenti o programmi informatici o telematici atti a gestire e/o consentire l'accesso a strumenti di pagamento materiali o virtuali, anche ove non di titolarità della Società (ad es., programmi di Internet banking; piattaforme e-commerce).

CAPITOLO 7: ETICA NELLA TUTELA AMBIENTALE |

1. LA TUTELA DELL'AMBIENTE

La Società riconosce la tutela dell'ambiente come un valore fondamentale, da perseguire attraverso comportamenti responsabili, conformi alla normativa vigente e orientati alla sostenibilità delle proprie attività.

In particolare, la Società si impegna a:

- minimizzare l'impatto ambientale derivante dalle proprie attività operative e organizzative, anche in ambito domiciliare, promuovendo l'utilizzo razionale delle risorse naturali (acqua, energia, carta, ecc.);
- promuovere la raccolta differenziata e il corretto smaltimento dei rifiuti, sensibilizzando il personale e gli utenti sull'importanza di una gestione responsabile dei materiali di consumo;
- gestire in modo sicuro e conforme i rifiuti industriali, in osservanza delle normative vigenti (D. Lgs. n. 152/2006, D.P.R. 254/2003 e successive modifiche), assicurando che i fornitori incaricati dello smaltimento siano in possesso delle necessarie autorizzazioni;
- adottare apposite modalità per la raccolta, il confezionamento, l'etichettatura, il trasporto e lo smaltimento dei rifiuti industriali, garantendo la tracciabilità e la sicurezza per la collettività e per l'ambiente;
- formare e aggiornare periodicamente il personale in merito alle buone pratiche ambientali e alla corretta gestione dei rifiuti, con particolare attenzione alla prevenzione di rischi ambientali e igienico-sanitari;
- promuovere una cultura ambientale attraverso l'informazione e il coinvolgimento attivo nel rispetto delle regole ecologiche basilari.

La Società è certificata ISO 14001 ed è dotata di un sistema di gestione ambientale con procedure e istruzioni operative.

CAPITOLO 8: SICUREZZA INFORMATICA

1. SICUREZZA INFORMATICA

La Società si impegna a tutelare la sicurezza dei sistemi informatici di soggetti terzi, vietando espressamente qualsiasi accesso non autorizzato.

Tutto il personale è tenuto al rispetto delle politiche aziendali inerenti alla sicurezza informatica.

Tutti i Destinatari del presente Codice Etico sono responsabili della protezione degli strumenti informatici affidategli e hanno il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi che si siano verificati.

Per assicurare la conformità alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali, tutto il personale aziendale è tenuto a utilizzare gli strumenti informatici e telematici in modo appropriato e lecito, astenendosi da qualunque utilizzo finalizzato a danneggiare informazioni, dati personali, programmi, sistemi informatici o telematici, ovvero a intercettare, impedire o interrompere illecitamente comunicazioni digitali altrui.

L'accesso a sistemi e software deve avvenire esclusivamente nel rispetto dei diritti di proprietà e delle licenze d'uso di terzi, e solo mediante procedure e credenziali di accesso acquisite in modo legittimo.

In particolare, è fatto divieto espresso di:

- falsificare documenti informatici;
- introdursi abusivamente in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza ovvero mantenersi nel sistema stesso contro la volontà espressa o tacita di chi ha il diritto di escluderlo;
- intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- danneggiare sistemi informatici o telematici, dati e programmi anche utilizzati dalla Pubblica Amministrazione.

La Società condanna ogni comportamento che possa costituire un atto di estorsione informatica, anche se ispirato ad un malinteso interesse della Società.

CAPITOLO 9: SISTEMA DISCIPLINARE

1. PRINCIPI GENERALI

La violazione delle norme contenute nel presente Codice Etico, una volta debitamente verificata, rappresenta un motivo legittimo e sufficiente per l'irrogazione di sanzioni disciplinari o contrattuali nei confronti del soggetto responsabile.

Sul piano comportamentale, le disposizioni del Codice Etico si integrano e si coordinano con quelle contenute nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla Società ai sensi del D.lgs. 231/2001, finalizzato alla prevenzione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente, ai sensi dell'art. 6 del medesimo decreto legislativo.

La violazione dei principi fissati nel presente Codice lede il rapporto di fiducia tra la Società ed il trasgressore e viene perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato.

In particolare, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante del mandato conferito agli organi sociali - che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza – nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (obbligo di fedeltà) e 2106 (sanzioni disciplinari) del Codice Civile.

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice (fornitori, subappaltatori, partner commerciali, ecc.) la violazione delle disposizioni comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della violazione o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi.

È opportuno ricordare che qualsivoglia violazione del Codice potrebbe essere fonte di grave danno economico per la Società, e ciò in base ai principi generali in tema di responsabilità civile, nonché in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste, a carico delle Società, dal D.lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità delle persone giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Ciò posto, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari, la Società si riserva la facoltà di intraprendere ogni altra azione necessaria a tutela dei propri interessi, ivi compresa l'azione per il risarcimento dei danni subiti per effetto della condotta trasgressiva.

2. DIRITTO DI DIFESA

In ogni caso, gli organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 (quindici) giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.

CAPITOLO 10: ADERENZA A INIZIATIVE E PRINCIPI INTERNAZIONALI

Riferimenti: Principi Guida ONU, Convenzioni ILO, Accordo di Parigi, UN Global Compact.

1. PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI

I.F.I. Srl si ispira formalmente, nelle proprie pratiche lavorative e nel rispetto dei diritti umani, ai seguenti principi e convenzioni internazionali:

- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo (ONU, 1948);
- Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani — UNGP (2011): la Societa' si impegna a condurre una due diligence sui diritti umani con cadenza biennale;
- Convenzioni Fondamentali ILO: divieto di lavoro minorile e forzato, liberta' di associazione, non discriminazione;
- Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali (aggiornamento 2023);
- Direttiva UE Corporate Sustainability Due Diligence (CSDDD — Direttiva 2024/1760/UE): la Società si impegna ad adeguare progressivamente le proprie procedure alle disposizioni della Direttiva, anche nell'ambito della filiera;
- Standard SA8000 (Social Accountability International) come riferimento per le condizioni di lavoro socialmente responsabili.

2. QUESTIONI AMBIENTALI

In materia ambientale, I.F.I. aderisce formalmente ai seguenti principi e si impegna a perseguirne progressivamente gli obiettivi:

- Accordo di Parigi sul Clima (COP21, 2015): impegno alla riduzione delle emissioni di gas serra;
- Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU — SDGs Agenda 2030 (in particolare SDG 7, 12, 13);
- Regolamento UE Tassonomia (Reg. UE 2020/852) come riferimento per la classificazione delle attivita' sostenibili;
- Reg. UE 2023/1115 sulla Due Diligence per i prodotti a rischio deforestazione (EUDR): La Società si impegna, nei limiti di applicabilità connessi al suo ciclo produttivo, a richiedere ai fornitori di materie prime e materiali di imballaggio a base legnosa, la tracciabilità della provenienza e la conformità ai requisiti del Regolamento;
- Standard ISO 14001:2015 — già certificato dalla Società;
- Standard UNI EN ISO 50001: 2018 + A1 2024 (Sistema di gestione Energia): Come riferimento metodologico per il monitoraggio dei consumi energetici, la definizione di obiettivi di miglioramento dell'efficienza e la risoluzione progressiva delle emissioni di Co2 connessi ai processi produttivi;
- Principi del Green Deal Europeo e dell'economia circolare.

La Società monitora e rendiconta con cadenza annuale i principali indicatori ambientali (consumi energetici, emissioni CO2, rifiuti, consumi idrici) e definisce obiettivi di miglioramento progressivo.

3. QUESTIONI ETICHE

In materia di etica degli affari e governance, I.F.I. si ispira a:

- UN Global Compact: i Dieci Principi in materia di diritti umani, standard lavorativi, ambiente e anticorruzione;
- Convenzione OCSE contro la Corruzione di Pubblici Ufficiali Stranieri;
- Principi G20/OCSE di Corporate Governance (2023);
- Standard ISO 37001:2016 (Anti-bribery management systems) come riferimento metodologico;
- Standard internazionali di valutazione della sostenibilità nella supply chain;
- Standard internazionali di filiera responsabile: I.F.I. si impegna a rispettare e a far rispettare ai propri fornitori i medesimi standard etici adottati dalla Società, in linea con il principio per cui ogni soggetto che non adotti tali regole sara' soggetto a esame e azioni correttive;
- Direttiva UE 2024/464 (CSRD — Corporate Sustainability Reporting Directive) e standard ESRS: la Società monitora l'evoluzione degli obblighi di rendicontazione di sostenibilità applicabili alla propria categoria dimensionale e si impegna ad adeguare progressivamente le proprie prassi informative, anche in risposta alle richieste della propria catena clienti soggetta agli obblighi di rendicontazione della filiera.

L'aderenza ai principi sopra indicati integra — senza sostituire — gli obblighi di legge applicabili. In caso di conflitto, prevale la norma più protettiva.