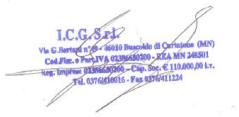
CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO

Rev.	Data	Descrizione	APPROVATO DIR
0	21/04/2026	Prima Edizione	

INDICE

1. IL CODICE ETICO 2

2. I VALORE DEL CODICE ETICO 3

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO 3

4. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE 5

5. REGOLE DI COMPORTAMENTO PER I SOGGETTI APICALI 7

6. REGOLE DI COMPORTAMENTO PER I DIPENDENTI 7

7. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE 9

8. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI 9

9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO 10

10 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E RELATIVO SISTEMA DISCIPLINARE 10

1. IL CODICE ETICO

Il Codice Etico e di Comportamento è la Carta Costituzionale dell'azienda, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico - sociale di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda perchè introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell'attività dell'azienda (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni ambientali e chiunque altro sia interessato dall'attività dell'azienda)."

Il Codice rappresenta le misure che ICG S.R.L. intende adottare sotto un profilo etico-comportamentale, al fine di adeguare la propria struttura ai requisiti previsti dal Decreto Legislativo n. 231/2001 e predisporre delle linee di condotta interne ed esterne a ICG S.R.L. da seguire nella realizzazione degli obiettivi societari.

Pertanto, i principi contenuti nel presente Codice Etico e di Comportamento prevedono e si estendono ai modelli di organizzazione e gestione di cui all'art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico comunque non sostituisce e non prevale sulle leggi vigenti e sul Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

Tutti i soggetti in posizione apicale, quali amministratori, sindaci o soggetti con funzioni di direzione, nonché tutti i dipendenti, i collaboratori, i consulenti e più in generale tutti i terzi che entrano in rapporto con la ICG S.R.L. non devono mai venire meno al rispetto di principi fondamentali quali l'onestà, l'integrità morale, la correttezza, la trasparenza e l'obiettività nel perseguimento degli obiettivi aziendali.

ICG S.R.L., predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo, garantisce la trasparenza delle condotte poste in essere, intervenendo, ove necessario, a reprimere eventuali violazioni del Codice e vigilerà sull'effettiva osservanza del Codice stesso.

2. I VALORE DEL CODICE ETICO

2.1. LEGALITA': I Destinatari sono tenuti al rispetto delle leggi e, in generale, delle normative vigenti nei Paesi in cui operano. I Destinatari sono inoltre tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione di obblighi normativi.

2.2. TRASPARENZA: I Destinatari sono tenuti a rispettare la trasparenza, intesa come chiarezza, completezza e pertinenza delle informazioni, evitando situazioni ingannevoli nelle operazioni compiute per conto della Società. I Destinatari sono tenuti al rispetto della normativa aziendale, in quanto attuazione del principio di trasparenza.

2.3. INTEGRITA': ICG S.R.L. è un'azienda in cui la correttezza, l'onestà, l'equità e l'imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nelle relazioni con i terzi, consono ed equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.

2.4. RISPETTO: Il personale è la risorsa chiave dell'azienda: il rispetto, le opportunità per la crescita e lo sviluppo, il riconoscimento dei meriti personali ne rappresentano le linee direttrici. Agenti e dipendenti vanno trattati tutti con pari dignità.

2.5. RESPONSABILITA': Ciascun Destinatario svolge la propria attività lavorativa ed il proprio incarico con impegno professionale, diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a sua disposizione ed assumendo le responsabilità connesse agli impegni assunti.

3. PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Nella realizzazione della missione aziendale i comportamenti di tutti i Destinatari del presente Codice devono essere ispirati dall'etica della responsabilità.

ICG S.R.L. ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in Italia e in tutti i Paesi in cui si trova ad operare.

I Destinatari del Codice sono tenuti al rispetto della normativa vigente; in nessun caso è ammesso perseguire o realizzare l'interesse dell'impresa in violazione delle leggi.

3.1. LEGALITA', ONESTA', INTEGRITA' MORALE, CORRETTEZZA, TRASPARENZA E OBBIETTIVITA': Nello svolgimento delle attività e nelle relazioni di qualunque tipo e natura, tutti coloro che lavorano con e per ICG S.R.L. sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti ed i regolamenti dei Paesi in cui si svolge l'attività aziendale, nonché il Codice Etico ed i regolamenti interni. Essi devono avere un

comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni.

3.2. RISERVATEZZA: ICG S.R.L. assicura la riservatezza delle informazioni e dei dati personali oggetto di trattamento e la protezione delle informazioni acquisite in relazione all'attività lavorativa prestata; richiede inoltre che le informazioni ottenute non siano usate per interessi propri al fine di trarne indebito profitto o secondo modalità contrarie alla legge o in modo da recare danno ai diritti, al patrimonio, agli obiettivi della Società

3.3. PARI OPPORTUNITA': Va evitata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno a ICG S.R.L.

3.4. TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI: Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti. Le Persone di ICG S.R.L. che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore è sono tenuto a darne notizia per iscritto all'Organismo di Vigilanza.

3.5. CONCORRENZA LEALE: ICG S.R.L. intende sviluppare il valore della concorrenza adottando principi di correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

3.6. QUALITA' DEI PRODOTTI E DEI SERIVIZI: ICG S.R.L. orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti dando ascolto alle richieste che possono favorire un miglioramento della qualità dei prodotti e dei servizi.

3.7. LAVORO MINORILE: ICG S.R.L. si oppone fermamente allo sfruttamento dei minori. È inaccettabile per ICG S.R.L. lo sfruttamento di minori o di altre classi di lavoratori, e la conoscenza di qualsiasi violazione dei suoi principi a riguardo autorizza ICG S.R.L. a rompere le relazioni commerciali.

Le violazioni del presente Codice Etico comportano misure correttive, come provvedimenti disciplinari. I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o

ammonizione alla sospensione senza retribuzione, alla retrocessione o al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di spiegare il proprio comportamento.

4. I PRINCIPI ETICI NELLE RELAZIONI CON IL PERSONALE

I Dipendenti hanno l'obbligo di conoscere le norme del presente Codice, e di astenersi da comportamenti contrari ad esse e di collaborare riferendo al Responsabile di cui fanno parte tutte le informazioni utili circa eventuali carenze nei controlli, comportamenti sospetti, violazioni, etc. L'osservanza delle norme del presente Codice è da ritenersi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i Dipendenti ai sensi dell'art 2104 del c.c.

4.1. SELEZIONE DEL PERSONALE: La ICG S.R.L. riconosce il valore delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività di impresa. È vietata ogni discriminazione razziale, di sesso, di nazionalità, di religione, di lingua, sindacale o politica nell'assunzione, nella retribuzione, nelle promozioni o nel licenziamento nonché ogni forma di favoritismo.

4.2. TUTELA DELLA PERSONA: È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e reputazione di ciascuno. I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto all'Organismo di Vigilanza e/o al proprio responsabile che procederà ad accertare l'effettiva violazione del Codice etico di comportamento. Non costituiscono discriminazioni quelle disparità motivabili sulla base di criteri oggettivi.

4.3. FORMALIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO: Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare, né da parte di ICG S.R.L., né da parte di suoi fornitori, subappaltatori e collaboratori. Nel momento in cui inizia la collaborazione, il dipendente/collaboratore/ amministratore riceve informazioni complete ed accurate relative a:

- le caratteristiche delle mansioni e della funzione da svolgere;
- gli elementi normativi e retributivi, come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente;
- le normative e procedure da adottare al fine di evitare i rischi per la salute connessi all'attività lavorativa;

- o il presente Codice Etico;
- o Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001 adottato da ICG S.R.L..

4.4. FORMAZIONE DEL PERSONALE: Ogni responsabile aziendale deve utilizzare e valorizzare pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita dei propri dipendenti. In quest'ambito riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del dipendente, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata. ICG S.R.L. mette a disposizione di tutti i dipendenti strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze ed implementare il valore professionale del personale. Viene svolta una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente (ad esempio, per i neoassunti, formazione relativa alla sicurezza sul lavoro, al D. Lgs. 231/01 ed alla relativa prevenzione dei rischi, introduzione all'azienda e al suo business) e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

4.5. TUTELA DELLA PRIVACY: La privacy del dipendente è tutelata adottando standard che specificano la tipologia delle informazioni da richiedere al dipendente e le relative modalità di trattamento e conservazione. È esclusa qualsiasi indagine sulle idee, preferenze, gusti personali e, in generale, informazioni dei collaboratori non attinenti alle finalità di selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro secondo i criteri indicati nel presente Codice Etico ed all'interno.

4.6. SICUREZZA, SALVAGUARDIA, DALLA SALUTE E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO: ICG S.R.L. si impegna a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri e ad essere un'organizzazione solidale e responsabile nei confronti dell'ambiente. Lo standard di ICG S.R.L. è quello di rispettare tutte le leggi e le regolamentazioni relative all'ambiente, alla sicurezza e alla salute.

4.7. VALUTAZIONE DEL PERSONALE: In sede di valutazione la Direzione Risorse Umane garantisce il rispetto del criterio di non discriminazione e, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo.

4.8. DISCRIMINAZIONE E MOLESTIE: ICG S.R.L. si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della

dignità della persona. Per questo motivo non sono tollerati atti di violenza fisica o psicologica, molestie sessuali, qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. Il dipendente che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose etc., può segnalare l'accaduto all'Organismo di Vigilanza che valuterà la violazione del Codice Etico.

5. REGOLE DI COMPORTAMENTO PER I SOGGETTI APICALI

Il soggetto apicale deve tenere un comportamento ispirato ad autonomia, indipendenza e correttezza nei rapporti con le istituzioni pubbliche, i soggetti privati, le associazioni economiche, le forze politiche, nonché con ogni altro operatore nazionale ed internazionale.

Deve inoltre tenere un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti di ICG S.R.L.; deve valutare ed evitare possibili situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi o posizioni ricoperte all'esterno e all'interno di ICG S.R.L., astenendosi dal compiere atti in situazioni di conflitto di interessi nell'ambito della propria attività.

Non deve ostacolare le attività di controllo svolte dagli altri organi di ICG S.R.L., incluso l'Organismo di Vigilanza.

Deve rispettare, in quanto applicabili, le norme di comportamento dettate per i dipendenti dal successivo paragrafo 6.

6. REGOLE DI COMPORTAMENTO PER I DIPENDENTI

Il dipendente deve agire lealmente, nell'osservanza degli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro, di quanto previsto dal Codice Etico, dal Modello Organizzativo 231/2001 adottato e dalle normative aziendali, assicurando elevati standard delle prestazioni rese.

Deve assolutamente evitare comportamenti tali da danneggiare i beni di ICG S.R.L., la gestione aziendale, il rapporto con le parti interessate e l'immagine di ICG S.R.L..

Non deve porre in essere, causare o collaborare alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare alcuna delle fattispecie di reato richiamate nel Decreto 231/2001.

Le decisioni assunte da ciascuno devono basarsi su principi di sana e prudente gestione, valutando in modo oculato i rischi potenziali, nella consapevolezza che le scelte personali contribuiscono al raggiungimento di positivi risultati aziendali.

6.1. CONFLITTI DI INTERESSE: Nella conduzione di qualsiasi attività, da parte dei dipendenti, dei membri degli organi sociali e, in genere, di tutti coloro che operano in nome e per conto di ICG S.R.L., devono essere evitate situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle operazioni e transazioni siano, o possano anche solo apparire, in conflitto di interesse. Deve esse evitata ogni situazione che possa interferire con la capacità di ICG S.R.L. di assumere decisioni imparziali.

6.2. BENI AZIENDALI: Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'impresa. Ogni dipendente è direttamente e personalmente responsabile della protezione e dell'utilizzo legittimo dei beni e delle risorse a lui affidate per lo svolgimento delle proprie funzioni. L'impresa, nel rispetto delle leggi vigenti, adotta le misure necessarie al fine di impedire utilizzi distorti degli stessi.

6.3. RISERVATEZZA NELLA GESTIONE DELL INFORMAZIONI: Il dipendente è tenuto a mantenere riservate le informazioni apprese nell'esercizio delle proprie funzioni in conformità alla legge, ai regolamenti e alle circostanze. Il dipendente deve osservare tale dovere di riservatezza anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro adoperandosi affinché vengano rispettati gli adempimenti previsti dalle vigenti normative sulla privacy; egli deve altresì custodire con cura gli atti affidatigli.

6.4. PARTECIPAZIONE AD ASSOCIAZIONI: La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da ICG S.R.L. a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

6.5. USO DEI SISTEMI INFORMATICI: Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici ogni dipendente è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza. Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici.

6.6. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE: Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire con tempestività e riservatezza all'Organismo di Vigilanza ogni notizia di cui siano venuti a conoscenza nell'espletamento delle loro attività lavorative, circa violazioni di norme giuridiche, del Codice Etico o altre disposizioni aziendali che possano, a qualunque titolo, coinvolgere l'impresa.

7. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Nei rapporti con Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, i dipendenti devono attenersi al rispetto delle leggi, delle previsioni del Modello 231/2001 e del Codice Etico e di Comportamento.

È vietato qualsiasi comportamento volto a offrire o promettere, anche indirettamente, denaro, doni, prestazioni o favori o altre utilità a Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio, per influenzarne le decisioni, incluso il compimento di atti del loro ufficio.

Nel corso di qualsiasi rapporto con la Pubblica Amministrazione, i dipendenti devono astenersi dal:
- proporre opportunità di impiego o commerciali dalle quali possano derivare vantaggi, per sé o per altri, ai dipendenti della Pubblica Amministrazione o ai loro parenti o affini;
- inviare documenti falsi o contraffatti, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero;
-procurare indebitamente all'impresa qualsiasi altro tipo di profitto inducendo altri in errore con mezzi che costituiscano artifici o raggiri;
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere, in via diretta o indiretta, doni, danaro o altri vantaggi a Pubblici Ufficiali o pubblici impiegati coinvolti in procedimenti amministrativi da cui possano derivare vantaggi per ICG S.R.L.;
- ricevere indebitamente contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni dello stesso tipo in qualunque modo denominate, concessi o erogati da parte della Pubblica Amministrazione, tramite l'utilizzo o la presentazione di documenti falsi o mendaci, o mediante l'omissione di informazioni dovute;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici destinati allo svolgimento di attività di pubblico interesse, per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;

I dipendenti sono tenuti ad assicurare la necessaria collaborazione nel caso di indagini, ispezioni o richieste della Pubblica Autorità e, più in generale, a non interferire illegittimamente nel corretto svolgimento di qualsivoglia attività ispettiva e/o di indagine.

8. CRITERI DI CONDOTTA NEI CONFRONTI DI PARTITI POLITICI E ORGANIZZAZIONI SINDACALI

8.1 CONTRIBUTI A ORGANIZZAZIONI SINDACALI: ICG S.R.L. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma a partiti, movimenti, comitati, associazioni o altri organismi di natura politica o sindacale, né a loro rappresentanti. I Destinatari sono liberi di erogare finanziamenti politici, a livello personale, a candidati, partiti o

comitati di loro scelta, entro i limiti previsti dalla legge. In nessun caso i Destinatari saranno rimborsati o compensati per qualsiasi finanziamento politico personale.

9. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

- CONOSCENZA, COMPRENSIONE e DIFFUSIONE: Il Codice Etico viene portato a conoscenza delle parti interessate interne ed esterne a ICG S.R.L. per mezzo di apposite attività di comunicazione e diffusione. Il Codice Etico viene distribuito a tutti i dipendenti in fase di assunzione ed a tutti i soggetti terzi che entrano in rapporti di affari con ICG S.R.L. Il Codice viene anche pubblicato sulla intranet aziendale.
- SEGNALAZIONI: Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare eventuali inosservanze del presente Codice all'Organismo di Vigilanza. La ICG S.R.L. ha adottato un sistema di whistleblowing al fine di supportare segnalazioni di comportamenti irregolari e di presunte o effettive violazioni del Codice di Comportamento e in generale del Modello Organizzativo 231/2001. Attraverso tale strumento, è possibile segnalare in modo riservato e anonimo, semplice e diretto, eventuali condotte illecite e consentirne un celere accertamento, affinché ICG S.R.L. adotti opportuni provvedimenti.
- MODIFICHE E INTEGRAZIONI: Il Codice può essere soggetto a revisione da parte del Presidente o Collegio Sindacale tenuto conto delle evoluzioni normative, delle prassi e dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso. Le eventuali modifiche e/o integrazioni al Codice, introdotte a seguito di tale attività di revisione, sono pubblicate e rese disponibili ai Destinatari con le medesime modalità sopra indicate.

10 VIOLAZIONE DEL CODICE ETICO E DI COMPORTAMENTO E RELATIVO SISTEMA DISCIPLINARE

Il Codice Etico di Comportamento costituisce espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro e, conseguentemente, il mancato rispetto e la violazione dello stesso, ad opera di dipendenti, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro. Ogni violazione al presente Codice Etico e di Comportamento può, pertanto, condurre ad un'azione disciplinare, incluso – nei casi più gravi – il licenziamento. La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231/2001,

compromette il rapporto fiduciario tra la ICG S.R.L. ed i propri amministratori, soci, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori, partners commerciali e finanziari. Tali violazioni saranno dunque perseguite da ICG S.R.L. incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari previsti nel Sistema Disciplinare del Modello 231/2001 adottato dall'impresa, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

Il controllo sull'attuazione e sul rispetto del Modello 231/2001 e del Codice Etico e di Comportamento è affidato all'Organismo di Vigilanza. In caso di accertata violazione del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza riporta la segnalazione e richiede l'applicazione di eventuali sanzioni ritenute necessarie alla Direzione Aziendale, e, nei casi più significativi, al Presidente o Collegio Sindacale e alla Presidenza. Nel caso in cui tali violazioni riguardino uno o più membri del Presidente o Collegio Sindacale o il Presidente, l'Organismo di Vigilanza riporterà le segnalazioni e la proposta di sanzione disciplinare per conoscenza al Presidente o Collegio Sindacale, in quanto organo collegiale, ed al Collegio Sindacale, per l'eventuale convocazione dell'Assemblea dei soci.

