

Codice Etico

HALLEY VENETO S.r.l.



SOMMARIO

Lettera dell'Amministratore Unico.....	3
1. Premessa e modalità di attuazione.....	4
2. Diffusione e osservanza del Codice Etico.....	4
3. Destinatari e ambito di applicazione del Codice Etico.	5
4. I Principi generali.	6
4.1. Responsabilità, conformità a leggi e regolamenti.....	6
4.2 Principi etici e valori di riferimento.	7
5. Risorse umane e politiche dell'occupazione.	8
5.1 Le condizioni determinati.	8
5.2 Politiche di selezione e assunzione.....	8
5.3 Valorizzazione delle risorse e sviluppo delle professionalità.	9
6. Rapporti con gli stakeholders.	9
7. Rapporti con i fornitori consulenti, controparti negoziali, partners.	10
8. Rapporti con i clienti.	10
9. Conflitto di interessi.	10
10. Rapporti con la P.A. e con le Autorità pubbliche.....	11
11. Utilizzo dei sistemi informatici.	11
12. Codice Etico per l'Uso e l'Adozione dei Sistemi di Intelligenza Artificiale	11
1.1. Premesse e obiettivi.....	11
1.2. Principi fondamentali dell'intelligenza artificiale responsabile	12
1.3. Doveri del personale nell'uso dei sistemi ai.....	12
1.4. Doveri di conformità e formazione	12
1.5. Doveri di supervisione umana (human oversight).....	12
1.6. Doveri di protezione dei dati e riservatezza	13
1.7. Doveri di proprietà intellettuale e copyright.....	13
1.8. Violazioni e sanzioni.....	13
13. Custodia e gestione dei beni aziendali.....	13
14. Procedure aziendali e contabilità.	13
15. Regole di comportamento.....	14
13.1 Regole di comportamento per i componenti degli Organi sociali.....	14
13.2 Regole di comportamento per i lavoratori.	14
16. Sistema di controllo interno.....	14
17. Diffusione del Codice Etico.....	15
18. Segnalazione dei soggetti interessati.	15
19. Sanzioni.....	15
20. Adozione e modifica del Codice Etico.....	16

LETTERA DELL'AMMINISTRATORE UNICO

Nell'ottica di un continuo accrescimento dei livelli aziendali di eccellenza, la nostra azienda ha deciso di intraprendere un percorso di sviluppo di un modello di gestione aziendale, condiviso a tutti i livelli, il quale fornisca la linea di condotta di tutte le parti interessate dalle attività svolte da Halley Veneto S.r.l. siano esse interne che esterne. Il nuovo Codice Etico contiene i principi fondamentali, i diritti e i doveri inerenti ai comportamenti ed alle responsabilità della Società, dei partecipanti all'organizzazione e degli interlocutori esterni, che devono essere diffusi e applicati quali valori di riferimento che caratterizzano il quotidiano agire della Società, al fine di rendere il progetto di sviluppo aziendale un progetto sinergico e condiviso. Abbiamo predisposto il Codice Etico fondandolo sui principi di trasparenza, correttezza e responsabilità dei nostri comportamenti, e con il costante impegno di tutti la nostra realtà darà attuazione nel proprio agire quotidiano ai principi e ai valori che la caratterizzano. Il presente Codice Etico inoltre sostiene l'uso responsabile dell'Intelligenza artificiale mirando a un uso consapevole ed etico dei sistemi con il primario scopo di utilizzo delle nuove tecnologie per supportare le attività di lavoro e i processi decisionali e mai per sostituirsi all'essere umano, richiedendo una supervisione per mantenere la responsabilità della persona sull'output ed evitare di recepire quest'ultimo acriticamente.

Data 30 gennaio 2026



1. PREMESSA E MODALITÀ DI ATTUAZIONE.

Il Codice Etico adottato da Halley Veneto S.r.l. è un insieme di principi e di regole la cui osservanza è di fondamentale importanza per il buon funzionamento e il miglioramento dell'affidabilità dell'Azienda sia all'interno sia all'esterno.

L'adozione del presente Codice Etico ha come obiettivo di individuare i valori ed i principi cui il personale aziendale si deve informare nell'attività quotidiana volendo raccomandare e promuovere un elevato livello di professionalità, i valori aziendali, ed il rispetto delle normative vigenti, del Sistema di Gestione Integrato. Pertanto, il comportamento individuale e collettivo dei dipendenti e collaboratori di Halley Veneto S.r.l. deve essere in sintonia con le politiche aziendali e deve tradursi concretamente in collaborazione, responsabilità sociale e rispetto della normativa vigente seguendo gli standard di comportamento individuati dal Codice Etico, e dal sistema di gestione in essere.

Il presente Codice ha lo scopo di indirizzare eticamente l'agire della società e le sue disposizioni sono conseguentemente vincolanti per i comportamenti di tutti gli amministratori dell'azienda, dipendenti, consulenti e di chiunque instauri, a qualsiasi titolo, un rapporto di collaborazione.

L'adozione del Codice etico implementa le norme contenute nel:

- Codice di Comportamento del Personale Aziendale;
- Regolamento aziendale per l'utilizzo del sistema informatico;
- Procedure del Sistema di Gestione Integrato.

Particolare enfasi viene riservata sulla tutela dei diritti umani, delle libertà fondamentali, della dignità umana e dell'uguaglianza a seguito del significativo impatto dell'intelligenza artificiale su ambiti sensibili come la sfera personale e sociale. Pertanto, la presente Società non si limita alla semplice regolamentazione della tecnologia, ma considera rilevanti le questioni etiche riguardanti i sistemi di Intelligenza artificiale in tutti gli stadi del ciclo di vita degli stessi: ossia la ricerca, la progettazione e lo sviluppo fino alla installazione e all'utilizzo, ivi inclusi la manutenzione, il funzionamento, il monitoraggio, la valutazione e la dismissione.

Resta inteso che il presente Codice Etico non si sostituisce né si sovrappone alle leggi, regolamenti, e qualsiasi fonte normativa nazionale, europea, internazionale, vuole, invece, rappresentare un documento che integra e rafforza i principi contenuti in tali fonti, in particolare con riferimento al profilo etico dei comportamenti aziendali.

Halley Veneto S.r.l. riconosce l'importanza del Codice Etico rispetto al modello organizzativo e di gestione di cui al D.Lgs. 231/01 quale elemento imprescindibile, così come ribadito dalla Cassazione (Cass. Pen. Sez. III sent. 15657/11). Inoltre, al fine del rispetto dell'applicazione volontaria di codici di condotta ai sensi dell'art. 95 dell'AI Act., a seguito dell'avvento dell'intelligenza artificiale nell'attività imprenditoriale di Halley Veneto S.r.l., si integra il Codice Etico di cui al D.Lgs. 231/01 con il Codice Etico previsto dall'AI Act in modo tale da inserire le regole etiche da rispettare nell'utilizzo di sistemi di AI da parte dell'Ente

2. DIFFUSIONE E OSSERVANZA DEL CODICE ETICO.

Halley Veneto S.r.l. promuove la conoscenza e l'osservanza del Codice Etico tra tutti i soggetti operanti nella sua sfera di attività quali i membri del Consiglio di Amministratore, Amministratori, dipendenti, collaboratori a vario titolo, partner commerciali e finanziari, consulenti, clienti e fornitori, richiedendone il rispetto e prevedendo, in caso di inosservanza, adeguate sanzioni disciplinari e/o contrattuali.

Tali soggetti sono tenuti a conoscere il contenuto del Codice Etico ad osservarlo ed a contribuire alla sua attuazione, segnalando eventuali carenze e violazioni di cui siano venuti a conoscenza. Halley Veneto S.r.l.

promuove e incoraggia la collaborazione dei dipendenti nel far rispettare, conoscere ed attuare il Codice Etico

3. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO.

I destinatari del presente Codice Etico, tenuti al suo pieno rispetto sono:

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i referenti di funzione nel dare concretezza alle attività di direzione dell'azienda, sia nella gestione delle attività interne che esterne, ivi compresi il responsabile dei sistemi informativi, il/gli amministratori di sistema, il responsabile della privacy, il referente delle risorse umane, il data protection officer laddove individuati o individuabili;
- i lavoratori e tutti collaboratori e professionisti esterni con cui si intrattengono rapporti contrattuali a qualsiasi titolo anche temporanei e/o occasionali;
- tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con l'azienda;
- ogni altro soggetto, sia esso privato o pubblico, che direttamente o indirettamente, stabilmente o occasionalmente intrattiene, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, ovvero opera nell'interesse di Halley Veneto s.r.l.;
- l'Organismo di Vigilanza;

Tali soggetti sono tenuti ad adeguare le proprie azioni, operazioni, negoziazioni e comportamenti tutti, posti in essere nello svolgimento dell'attività lavorativa, ai principi e ai valori indicati nel presente Codice Etico. L'osservanza del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutti i soggetti di cui sopra, destinatari del presente documento, secondo quanto stabilito nel Modello Organizzativo.

Halley Veneto S.r.l., durante lo svolgimento dell'attività, intende rispettare le leggi e le normative vigenti orientando le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni richiamati nel Codice Etico e, in nessun caso, il perseguimento di un interesse o di un vantaggio per l'Azienda può giustificare un comportamento non corretto.

Ogni comportamento contrario a quanto indicato nel presente Codice Etico sarà sanzionato in modo proporzionato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse, in conformità con quanto previsto dal sistema disciplinare definito dal Modello Organizzativo, di cui il Codice Etico è parte integrante.

I Collaboratori tutti devono operare nel rispetto dei doveri di lealtà, correttezza, di esecuzione del contratto di lavoro nel rispetto del principio della buona fede, rispettare le regole aziendali e attenersi a quanto indicato nel Codice.

Anche nei comportamenti privati ciascun Destinatario dovrà assumere condotte tali da non arrecare pregiudizio ad Halley Veneto S.r.l., anche in termini di immagine.

A titolo meramente esemplificativo, ciascun Destinatario ha l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme vigenti ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai superiori in caso di chiarimenti sulle modalità di applicazioni delle norme;
- riferire tempestivamente ai superiori;
- riportare qualsiasi notizia di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni del presente Codice Etico;
- riferire qualsiasi richiesta di violazione delle norme;
- collaborare con gli Organi incaricati di verificare le possibili violazioni.

Nel caso in cui un Destinatario venga a conoscenza di situazioni illegali, ovvero contrarie a quanto indicato nel presente Codice Etico, e che indirettamente o direttamente possano procurare un vantaggio per Halley Veneto s.r.l., ovvero che siano commesse nell'interesse della stessa Azienda, dovrà tempestivamente informare il proprio superiore o il Consiglio di Amministrazione o l'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza in relazione alle segnalazioni ricevute, che dovranno essere esaminate senza ritardo, garantendo comunque l'anonimato.

Halley Veneto S.r.l. potrà assoggettare a sanzione, sulla base di quanto previsto dal sistema disciplinare, la mancata osservanza del dovere di informazione. Ogni responsabile di funzione/struttura ha l'obbligo di:

- essere di esempio per i propri collaboratori;
- promuovere la conoscenza e l'osservanza del presente Codice Etico;
- attivarsi affinché i collaboratori riconoscano che il rispetto del presente Codice Etico costituisce parte essenziale dell'obbligazione contrattuale di lavoro;
- adottare, se del caso, misure correttive;
- adoperarsi per impedire nei limiti del proprio ruolo e delle proprie competenze possibili ritorsioni;

Halley Veneto s.r.l. si impegna a:

- garantire la massima diffusione del presente Codice Etico nei confronti dei destinatari;
- curare l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice Etico;
- individuare un programma di formazione e di informazione volto a migliorare la conoscenza del Codice Etico;
- individuare un piano di verifiche volte ad accertare eventuali violazioni del presente Codice;
- assicurare che nessuno possa subire conseguenze, di qualsiasi genere, per aver segnalato possibili violazioni del Codice Etico.
- l'utilizzo consapevole ed etico dei sistemi di Intelligenza Artificiale.

Stante la leale collaborazione, il rispetto reciproco, la collaborazione e correttezza che devono informare tutti i rapporti tra i dipendenti, l'abuso del dovere di informazione a scopo di ritorsione o emulativo sarà sanzionabile.

4. I PRINCIPI GENERALI.

4.1. Responsabilità, conformità a leggi e regolamenti.

Nella realizzazione della mission aziendale i comportamenti di tutti i destinatari del presente Codice devono essere ispirati all'etica della responsabilità.

L'azienda opera nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti interni, europei ed internazionali.

In particolare, tutti i destinatari si astengono da attività, comportamenti ed atti comunque incompatibili con gli obblighi connessi al rapporto in essere con Halley Veneto S.r.l., nel pieno rispetto dei principi di legalità, correttezza, trasparenza e lealtà, ed in linea con quanto definito dalle procedure aziendali.

I membri del Consiglio di Amministrazione ed i dipendenti tutti di Halley Veneto S.r.l., nonché coloro che a vario titolo operano con la stessa, sono pertanto tenuti, nell'ambito delle rispettive competenze, a conoscere e osservare le leggi e i regolamenti vigenti, anche in materia di concorrenza. I rapporti con le Autorità e con Pubblica Amministrazione devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi e delle normative e delle loro funzioni istituzionali.

Tutte le attività poste in essere dai Destinatari devono essere svolte con impegno professionale, rigore morale e correttezza gestionale, anche al fine di tutelare l'immagine dell'azienda.

I comportamenti ed i rapporti di tutti i Destinatari, all'interno ed all'esterno di Halley Veneto S.r.l., devono essere ispirati a trasparenza, correttezza e reciproco rispetto. In tale contesto gli Amministratori, devono per primi rappresentare con il loro operato un esempio per tutti, attenendosi, nello svolgimento delle proprie funzioni, ai principi del Codice Etico, alle procedure aziendali, curandone la diffusione tra i dipendenti e sollecitandoli a presentare richieste di chiarimenti o proposte di aggiornamento ove necessario.

4.2 Principi etici e valori di riferimento.

Halley Veneto S.r.l. al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore aziendale e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane ispira il Codice etico ai seguenti principi:

- Onestà, integrità morale, diligenza, correttezza, trasparenza e obbiettività.

Tali principi costituiscono il cardine del corretto agire di Halley Veneto S.r.l.; tutti i destinatari devono assumere un comportamento improntato al rispetto dei principi fondamentali di onestà, integrità morale, correttezza, trasparenza, obbiettività e rispetto della personalità individuale nel perseguimento degli obiettivi aziendali e in tutti i rapporti con persone ed enti interni ed esterni. In nessun caso il perseguimento dell'interesse sociale può giustificare un operato non conforme ad una linea di condotta onesta. I rapporti con le Autorità e con la Pubblica amministrazione devono essere improntati alla massima correttezza, trasparenza e collaborazione, nel pieno rispetto delle leggi.

- Conformità alle leggi.

Halley Veneto S.r.l. si impegna a rispettare tutte le leggi e le direttive nazionali ed internazionali e tutte le prassi ed i regolamenti generalmente riconosciuti.

- Trasparenza.

Il principio della trasparenza si basa su veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione verso l'interno e verso l'esterno. Il sistema di verifica e di presa in carico dei reclami attuato nei confronti dei clienti permette che le informazioni siano fornite attraverso una comunicazione costante e tempestiva, di cui vi è traccia documentale.

- Correttezza.

Il principio della correttezza implica il rispetto dei diritti di tutti coloro che a diverso titolo intrattengono relazioni con Halley Veneto S.r.l., anche attraverso l'eliminazione di qualsiasi discriminazione e di ogni possibile conflitto di interesse tra i dipendenti e l'Azienda.

- Correttezza negoziale e concorrenza leale.

Halley Veneto S.r.l. si impegna a non sfruttare le condizioni di ignoranza, incapacità, dipendenza e debolezza dei propri partner commerciali, nonché ad astenersi da qualsiasi comportamento collusivo. Halley Veneto S.r.l. opera nel pieno rispetto della normativa in tema di concorrenza nei confronti di tutti gli operatori e partners presenti sul mercato.

- Efficienza.

L'agire nel rispetto del principio di efficienza prevede che in ogni attività venga realizzata coniugando l'esigenza di economicità nella gestione delle risorse volte ad erogare i servizi ai Clienti con l'impegno ad offrire un servizio coerente con i bisogni del cliente e secondo gli standard più avanzati.

- Riservatezza delle informazioni.

Halley Veneto S.r.l. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e in conformità alle norme giuridiche vigenti. I lavoratori sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate che costituiscono patrimonio aziendale per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività e a non trattare le stesse informazioni in modo difforme da quanto previsto dalle autorizzazioni ricevute e dalle procedure aziendali stabilite.

- Divieto di discriminazione.

È vietata ogni forma di discriminazione ed in particolare qualsiasi discriminazione basata su razza, nazionalità, sesso, età, disabilità, stato di salute, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno all'Azienda. Halley Veneto S.r.l. vieta qualsiasi condotta realizzata al fine di molestare un lavoratore o collaboratore.

- Tutela ambientale.

Halley Veneto S.r.l., nel rispetto della normativa vigente, si impegna ad adottare tutte le misure volte a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, e a sensibilizzare i Destinatari del Codice etico al rispetto dell'ambiente.

- Sicurezza sul lavoro.

Halley Veneto S.r.l. ritiene di primaria importanza la sicurezza sul luogo di lavoro e adotta tutte le misure volte a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, in ottemperanza dell'assunto secondo il quale i sistemi di intelligenza artificiale sono sviluppati al servizio delle persone, Halley Veneto S.r.l. adotta le misure necessarie affinché il proprio personale possa servirsene in modo consapevole e responsabile, anche attraverso l'erogazione periodica di corsi di formazione focalizzati sulla materia. Per tale ragione, l'azienda promuove l'alfabetizzazione in materia di intelligenza artificiale con particolare riguardo alle persone che si occupano dello sviluppo, del funzionamento e dell'uso della stessa.

5. RISORSE UMANE E POLITICHE DELL'OCCUPAZIONE.

5.1 Le condizioni determinati.

Le risorse umane costituiscono elemento indispensabile per l'esistenza dell'azienda ed un fattore critico per competere con successo sul mercato; riconosce l'importanza del rispetto dell'autonomia e dell'importanza della partecipazione all'attività di impresa.

L'eticità, il rispetto, la competenza, il merito, l'innovazione, l'eccellenza, la multiculturalità, la preparazione tecnica, la professionalità, la serietà rientrano tra le condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Halley Veneto S.r.l. e rappresentano le caratteristiche richieste da Halley Veneto S.r.l. ai propri amministratori dipendenti e collaboratori a vario titolo.

Halley Veneto S.r.l. si adopera per vietare ogni sorta di discriminazione, corruzione, sfruttamento del lavoro minorile o forzato e, più in generale, per la promozione della dignità, salute, libertà ed uguaglianza dei lavoratori, nel rispetto della normativa vigente.

5.2 Politiche di selezione e assunzione.

Al fine di contribuire allo sviluppo degli obiettivi di impresa ed assicurare che tali obbiettivi siano da tutti perseguiti nel rispetto dei principi etici e dei valori cui Halley Veneto S.r.l. si ispira, la politica aziendale è

volta a selezionare ciascun dipendente e collaboratore a vario titolo secondo i valori e le caratteristiche sopra descritte.

Halley Veneto S.r.l. garantisce pari opportunità di lavoro, garantendo un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali.

La fase della selezione è condotta nel rispetto del divieto di discriminazione e del principio delle pari opportunità; coloro che, all'interno di Halley Veneto S.r.l. in virtù del ruolo ricoperto, dei contatti, o di altri elementi potrebbero influire sulla selezione di personale non accettano né tengono in considerazione raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma ricevute, a favore o a danno di partecipanti o interessati che possano inficiare il corretto svolgimento del processo di selezione dei candidati. La valutazione delle risorse deve corrispondere ai profili effettivamente necessari alle esigenze aziendali, evitando favoritismi e agevolazioni di ogni sorta ed ispirando la propria scelta esclusivamente a criteri di professionalità e competenza.

Tutti i rapporti di lavoro a qualsiasi titolo instaurati con Halley Veneto S.r.l. avvengono nel pieno rispetto della normativa in tema di diritto del lavoro. L'assunzione di un familiare, parente o convivente deve avvenire conformemente alle norme e procedure previste e applicate in materia di selezione e assunzione di personale adottate specificamente da Halley Veneto S.r.l..

5.3 Valorizzazione delle risorse e sviluppo delle professionalità.

La gestione del rapporto di lavoro, perseguendo un'organizzazione per obiettivi, è orientata a favorire la crescita professionale e delle competenze di ciascun dipendente, anche in relazione all'applicazione degli strumenti di incentivazione ovvero di piani di formazione, seguendo una politica basata sul riconoscimento dei meriti e delle pari opportunità. Il riconoscimento di aumenti salariali o sistemi premianti e di incentivazione e l'accesso ad incarichi o a ruoli superiori sono legati a quanto disposto dalla normativa vigente, dal CCNL, ai meriti individuali; sono comunque esclusi obbiettivi irraggiungibili, palesemente immotivati o inarrivabili che possano indurre i soggetti destinatari ad adottare comportamenti illeciti e/o scorretti per ottenerli.

Ai dipendenti tutti è richiesto di coltivare e sollecitare l'acquisizione di nuove competenze, capacità e conoscenze, ai dirigenti e ai responsabili di funzione è richiesto di porre la massima attenzione nel valorizzare ed accrescere la professionalità dei propri collaboratori creando le condizioni per lo sviluppo delle loro capacità e la realizzazione delle loro potenzialità.

6. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDERS.

Per stakeholders si intendono tutti i soggetti terzi (individui, imprese, gruppi, organizzazioni, istituzioni) che intrattengono rapporti a qualsiasi titolo con Halley Veneto S.r.l. e/o abbiano un interesse nelle attività poste in essere dalla stessa.

I principi etici cui si ispira Halley Veneto S.r.l. nei rapporti con gli stakeholders sono di conformità alle leggi, trasparenza, correttezza gestionale, fiducia, cooperazione e lotta alla corruzione, al fine di accrescere il valore aziendale, di sviluppare nuove competenze. Il convincimento di agire in qualche modo a vantaggio dell'azienda non giustifica in alcun modo l'adozione di comportamenti in contrasto con i suddetti principi. Tutti i Destinatari, senza distinzioni ed eccezioni, sono impegnati ad osservare e far osservare questi principi nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

7. RAPPORTI CON I FORNITORI CONSULENTI, CONTROPARTI NEGOZIALI, PARTNERS.

Nei rapporti d'affari Halley Veneto S.r.l. si ispira a principi di lealtà, correttezza, efficienza, rispetto delle norme, delle procedure aziendali e dei valori del presente Codice Etico.

Halley Veneto S.r.l. gestisce il processo di acquisizione di beni e servizi nel pieno rispetto del principio di correttezza e trasparenza.

La trasparenza è garantita attraverso regole e meccanismi che tengono in considerazione l'affidabilità tecnico-professionale, la solidità patrimoniale.

La selezione delle controparti negoziali, dei partners, dei consulenti e dei fornitori di beni, merci, e servizi devono avvenire secondo i principi del Codice Etico e delle procedure aziendali, nel rispetto della struttura gerarchica esistente, e attraverso sistemi di tracciabilità della procedura.

8. RAPPORTI CON I CLIENTI.

In coerenza con la tutela degli interessi dei propri clienti, Halley Veneto S.r.l. si adopera per evitare l'insorgenza di conflitti di interesse, anche potenziali, che possano ingenerare dubbi sulla sua onorabilità e professionalità. Halley Veneto S.r.l. persegue l'obiettivo di soddisfare i propri clienti fornendo loro prodotti e servizi di qualità a condizioni e prezzi congrui, nel pieno rispetto delle norme e dei regolamenti applicabili nei mercati in cui opera. Halley Veneto S.r.l. si impegna a non discriminare in alcun modo i propri clienti, ed a far sì che cortesia, attenzione, correttezza e chiarezza comunicativa siano elementi distintivi dell'attività della società nei rapporti con i clienti.

9. CONFLITTO DI INTERESSI.

Per Halley Veneto S.r.l. è doveroso che i membri del Consiglio di Amministrazione, i responsabili di funzione ed i dipendenti, nel rispetto e fiducia reciproci, operino utilizzando i beni aziendali e le proprie capacità lavorative al fine di realizzare gli obiettivi e gli interessi societari.

I membri del Consiglio di Amministrazione, i responsabili di funzione ed i dipendenti, e i collaboratori a qualsiasi titolo devono evitare ogni situazione ed astenersi da ogni attività che possa contrapporre un interesse personale - diretto o indiretto - a quelli della azienda o che possa interferire ed intralciare la capacità di assumere, in modo imparziale ed obiettivo, decisioni nell'interesse dell'impresa.

Halley Veneto S.r.l. si attiva affinché non si verifichino situazioni di conflitto di interessi, anche in pregiudizio dell'immagine e dell'integrità dell'azienda.

Pertanto i Destinatari producono dichiarazione di assenza di conflitto di interessi all'avvio del rapporto contrattuale, al momento del cambio mansioni e/o affidamento di nuovi progetti.; allorché si dovesse venire a conoscenza di eventuali situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale si dovrà darne comunicazione al Consiglio di Amministrazione, al proprio referente, e se del caso all'Organismo di Vigilanza.

Il soggetto conflitto di interessi, anche potenziale, dovrà astenersi dal compimento o dalla partecipazione ad atti che possano recare pregiudizio alla Società o a terzi ovvero anche comprometterne l'immagine.

Parimenti, anche i consulenti ed i partners tutti devono assumere specifici impegni volti ad evitare situazioni di conflitto di interessi, astenendosi altresì dall'utilizzare, in qualsiasi modo ed a qualsiasi titolo, l'attività svolta per conto della Società per conseguire, per sé o per altri, vantaggi indebiti.

10. RAPPORTI CON LA P.A. E CON LE AUTORITÀ PUBBLICHE.

Non è consentito offrire denaro o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della P.A., o a loro parenti e/o conviventi, affini, salvo che si tratti di utilità o doni di modico valore; inoltre è proibito offrire o accettare qualsiasi effetto, servizio, prestazione o favore volto ad ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto con la P.A.

Quando è in corso qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari incaricati del trattamento o del provvedimento finale per conto della P.A.

Nel corso della trattativa d'affari o rapporto commerciale con la P.A. non devono essere intraprese azioni quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare direttamente e/o indirettamente i dipendenti della P.A.;
- offrire o rendere disponibili omaggi, regalie, benefit e altre utilità;
- sollecitare e/o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Halley Veneto S.r.l. si impegna ad osservare scrupolosamente quanto previsto dalla normativa vigente, e quanto prescritto dalle Autorità Pubbliche competenti, garantendo la massima collaborazione e trasparenza.

11. UTILIZZO DEI SISTEMI INFORMATICI.

Halley Veneto S.r.l. persegue l'obiettivo del corretto utilizzo dei servizi informatici e telematici al fine di garantire l'integrità e la genuinità dei dati trattati e di non ledere gli altrui diritti, a tutela degli interessi aziendali, e dei terzi tutti.

L'utilizzo degli strumenti e dei servizi informatici e telematici deve avvenire nel pieno rispetto della normativa vigente, in particolare in tema di trattamento dati ed illeciti informatici, delle procedure interne esistenti (ivi comprese modifiche, implementazioni, aggiornamenti).

In ogni caso non è ammesso ai dipendenti, e ai terzi che operino in nome o per conto di Halley Veneto S.r.l. di accedere, per qualsivoglia finalità o utilità, senza autorizzazione, a sistemi informatici o telematici altrui o aziendali, nonché a violare i relativi limiti di accesso. I Destinatari si asterranno da detenere e diffondere abusivamente codici di accesso informatici ai sistemi aziendali di cui dovessero essere in possesso in virtù dei rapporti di collaborazione con Halley Veneto S.r.l. I Destinatari non potranno avere accesso al sistema informatico o telematico se non nei limiti delle autorizzazioni conferite.

12. CODICE ETICO PER L'USO E L'ADOZIONE DEI SISTEMI DI INTELLIGENZA ARTIFICIALE

1.1. Premesse e obiettivi

Il presente Codice Etico stabilisce i valori, i principi e le responsabilità che guidano l'organizzazione nello sviluppo, nell'implementazione e nell'utilizzo responsabile e sicuro dei Sistemi di Intelligenza Artificiale (AI). L'adozione di questi principi è un requisito fondamentale del Sistema di Gestione dell'Intelligenza Artificiale in conformità con la norma ISO/IEC 42001, garantendo l'allineamento con le normative europee (GDPR e AI Act) e consolidando la fiducia degli *stakeholder*.

Tutti i dipendenti, collaboratori, *partner* e fornitori sono tenuti a conoscere e rispettare i seguenti principi e regole di condotta.

1.2. Principi fondamentali dell'intelligenza artificiale responsabile

I Sistemi AI utilizzati e lo sviluppo di software che includono o si basano su Sistemi AI devono fare riferimento ai seguenti valori etici universali:

Responsabilità (Accountability): la responsabilità finale di ogni Output AI che influisce su decisioni critiche (come quelle che producono effetti giuridici o impatti significativamente analoghi, rientrano nell'ambito dei sistemi di AI ad alto rischio oppure incidono sui diritti fondamentali delle persone) deve rimanere sempre umana. L'AI è uno strumento di supporto, non un decisore finale.

Trasparenza: le modalità operative dei Sistemi AI devono essere sufficientemente chiare e comprensibili per i loro utenti e per gli stakeholder interessati (es. clienti o autorità). I limiti e i potenziali errori del sistema devono essere comunicati apertamente.

Equità e Non Discriminazione: i Sistemi AI devono essere progettati e utilizzati per prevenire, identificare e mitigare qualsiasi forma di *bias* algoritmico e discriminazione basata sull'origine etnica, religione, sesso, età o altre categorie protette.

Robustezza e Sicurezza: i software che includono o si basano su Sistemi AI devono essere sviluppati per resistere a tentativi di manipolazione e devono operare in modo accurato e affidabile. Pertanto, sia i software sviluppati con AI sia i Sistemi di AI impiegati in azienda sono sottoposti a meccanismi di monitoring continuo per rilevare Degradazione Critica.

Riservatezza (Privacy): l'uso dei Sistemi AI deve essere allineato ai principi del GDPR e garantire la protezione dei dati personali e delle INFORMAZIONI DA PROTEGGERE in ogni fase del ciclo di vita.

1.3. Doveri del personale nell'uso dei sistemi ai

Tutto il personale che utilizza, sviluppa o gestisce Sistemi AI deve attenersi ai seguenti doveri, in coerenza con il Regolamento SGI: "SIs5.2.A Regolamento SGI per il personale"

1.4. Dovere di conformità e formazione

1.4.1. Uso Autorizzato: È obbligatorio utilizzare esclusivamente i Sistemi AI che sono stati esplicitamente autorizzati e valutati dall'Azienda e sono inclusi nella Tabella Profili-SW approvata dall'Alta Direzione. È vietato l'uso di piattaforme di AI Generativa di terze parti (LLMs accessibili via web) non autorizzate per attività aziendali.

1.4.2. Formazione Obbligatoria: L'utilizzo di sistemi AI è subordinato alla partecipazione e al superamento dei corsi di Formazione e Consapevolezza AI. La formazione deve includere i rischi di bias, data leakage e la corretta esecuzione della Human Oversight.

1.5. Dovere di supervisione umana (human oversight)

1.5.1. Verifica Obbligatoria: Prima di integrare un Output AI in un servizio, prodotto o decisione aziendale, il dipendente è obbligato a sottoporlo a una verifica umana rigorosa. L'Output AI deve essere trattato come una bozza o un suggerimento e non come risultato finale.

1.5.2. Responsabilità Unica: Il dipendente/collaboratore che convalida l'Output AI ne assume la responsabilità esclusiva e piena per l'accuratezza, la pertinenza e la conformità legale (inclusa la valutazione del rischio di *bias* ed errore).

1.5.3. Tracciabilità dell'Intervento: Ogni volta che l'Output AI influisce su una Decisione Critica, l'intervento umano (convalida, smentita, modifica e sovrascrittura) deve essere documentato tramite l'apertura di un apposito Evento nel sistema gestionale.

1.6. **Dovere di protezione dei dati e riservatezza**

1.6.1. Divieto di Fuga di Dati: È fatto divieto assoluto di inserire, caricare o elaborare le INFORMAZIONI DA PROTEGGERE (Dati Personali, Dati Giudiziari, Piani Strategici o dati classificati RISERVATI o AD USO INTERNO) in qualsiasi Sistema AI.

1.6.2. Anonimizzazione: In caso di utilizzo di Sistemi AI autorizzati per dati potenzialmente riservati, è obbligatorio sottoporre l'Input a processi di anonimizzazione o pseudonimizzazione preventiva, in coerenza con i principi del GDPR.

1.7. **Dovere di proprietà intellettuale e copyright**

1.7.1. Rispetto del Diritto d'Autore: Il personale non deve generare, utilizzare o distribuire Output AI che possano violare il Diritto d'Autore o i diritti di Proprietà Intellettuale aziendale o di terzi.

1.7.2. Verifica dell'Origine: Qualora l'Output AI sia destinato alla diffusione esterna (es. codice di sviluppo, testo commerciale), l'utente è tenuto a verificare l'origine e la titolarità intellettuale del contenuto prima dell'uso.

1.8. **Violazioni e sanzioni**

La violazione dei principi contenuti nel presente Codice Etico, in particolare il mancato rispetto del Divieto di *Data Leakage* e l'inosservanza della *Human Oversight* sui sistemi critici, è considerata una **violazione grave** del Regolamento SGI. Tali violazioni comporteranno l'avvio delle procedure per l'attribuzione di sanzioni disciplinari, come specificato nella *SPr5.2.B Gestione delle violazioni dei principi di sicurezza*.

13. **CUSTODIA E GESTIONE DEI BENI AZIENDALI.**

Halley Veneto S.r.l. è attiva affinché i Destinatari siano direttamente e personalmente responsabili del legittimo utilizzo dei beni loro affidati e della loro protezione, nell'espletamento dei compiti/funzioni loro affidati, nel rispetto della normativa vigente ed in conformità alle procedure aziendali e al Sistema Gestione Integrato.

14. **PROCEDURE AZIENDALI E CONTABILITÀ.**

I Destinatari, nell'ambito e nel rispetto delle proprie competenze e funzioni, sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure aziendali, in quanto ciò permette di identificare e ricostruire il processo decisionale, lo svolgimento delle operazioni e l'iter autorizzatorio, garantendo così la tracciabilità di ogni processo aziendale e la possibilità di sempre ricostruire ex post le motivazioni poste alla base delle scelte operate, i soggetti responsabili ed ogni eventuale dato rilevante ai fini della valutazione della correttezza delle scelte operative.

Per garantire ciò le singole operazioni sono svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, i quali hanno competenze, ruoli, responsabilità predeterminate e rese note all'interno dell'organizzazione aziendale.

La veridicità, l'accuratezza, la completezza e la chiarezza delle informazioni rappresentano le condizioni necessarie che permettono un'attività di trasparente registrazione contabile e costituiscono un valore fondamentale per Halley Veneto S.r.l. anche al fine di garantire agli azionisti e ai terzi la possibilità di avere una immagine chiara della situazione economica, patrimoniale e finanziaria dell'impresa.



15. REGOLE DI COMPORTAMENTO.

13.1 Regole di comportamento per i componenti degli Organi sociali.

I membri degli Organi sociali, consci del proprio ruolo e delle responsabilità che esso comporta, sono tenuti al rispetto della normativa vigente, di quanto disposto dal D.Lgs. 231/01 e del Codice Etico di Halley Veneto S.r.l..

A tali figure viene richiesto:

- di uniformare il proprio comportamento ai principi di integrità, lealtà, senso di appartenenza e di responsabilità nei confronti di Halley Veneto S.r.l.;
- di conformare il proprio comportamento ai principi di autonomia, indipendenza, correttezza sia nei rapporti esterni, sia nei rapporti con i terzi;
- di garantire una partecipazione informata ed assidua delle adunanze e delle attività degli organi sociali;
- di assicurare la divulgazione e la condivisione della mission e dei valori etici di Halley Veneto S.r.l.;
- di non ostacolare le attività di controllo svolte dagli organi sociali, ivi comprese quelle svolte dall'Organismo di Vigilanza;
- di fare un uso riservato delle informazioni in cui vengono in possesso, evitando di avvalersi della loro posizione per ottenere vantaggi personali sia diretti che indiretti;
- di valutare le situazioni di conflitto di interessi o di incompatibilità di funzioni, incarichi all'esterno o all'interno di Halley Veneto S.r.l. astenendosi dal compiere azioni in conflitto di interessi nell'ambito della propria attività.

13.2 Regole di comportamento per i lavoratori.

I lavoratori di Halley Veneto S.r.l. devono informare la propria condotta, sia nei rapporti interni che nei rapporti con i terzi, al rispetto della normativa vigente e ai principi contenuti nel Modello Organizzativo e nel presente codice etico.

A tali figure è richiesto:

- di evitare di porre in essere comportamenti idonei a configurare illeciti di cui al D.Lgs. 231/01;
- di collaborare con l'Organismo di Vigilanza fornendo le informazioni richieste e collaborando nelle attività di verifica e vigilanza;
- segnalare all'Organismo di Vigilanza violazioni del Modello e del presente Codice Etico.

16. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO.

Halley Veneto S.r.l. adotta a livello generale un adeguato corpo procedurale indirizzato alle funzioni aziendali interessate ai relativi processi operativi.

Il sistema dei controlli si basa su un piano interno di audit sugli aspetti operativi relativi alla qualità e sicurezza informatica e più in generale sulle buone prassi e sui requisiti definiti dal Sistema di Gestione Integrato. Per tutti gli aspetti amministrativi e contabili è prevista una periodica revisione della documentazione da parte di personale competente.

17. DIFFUSIONE DEL CODICE ETICO.

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati o coinvolti nei rapporti aziendali mediante apposite attività di comunicazione e formazione. Le attività di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e le responsabilità dei collaboratori. Viene garantita la diffusione tramite distribuzione ai lavoratori tutti, sul sito aziendale ed in intranet.

La pianificazione di dette attività dovrà tenere in considerazione i differenti ruoli, e conseguentemente i differenti profili di responsabilità delle risorse interessate, ovvero un approfondimento specifico per soggetti apicali.

L'Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D.Lgs. 231/01, ha il compito di vigilare circa eventuali violazioni dei doveri previsti nel presente Codice, direttamente o tramite soggetti delegati, con la collaborazione delle diverse funzioni aziendali a ciò preposte. Per quanto riguarda l'irrogazione delle sanzioni si richiama il sistema disciplinare.

18. SEGNALAZIONE DEI SOGGETTI INTERESSATI.

Halley Veneto S.r.l. per facilitare il flusso di segnalazioni cui i soggetti interessati potranno inviare le comunicazioni all'Organismo di Vigilanza al seguente indirizzo mail odv@halleyveneto.it. Le segnalazioni potranno altresì essere trasmesse per posta all'indirizzo: Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 Viale delle Stazione, 2, 30020 Marcon.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute, eventualmente ascoltando l'autore della segnalazione e/o il presunto responsabile della violazione. Eventuali provvedimenti che ne possono conseguire sono adottati nel rispetto del sistema disciplinare adottato, e comunque restano di competenza dell'organo amministrativo dell'azienda.

L'Organismo di Vigilanza valuterà anche le segnalazioni anonime, purché circostanziate; resta inteso che l'Organismo di Vigilanza dovrà assicurare la riservatezza dell'identità del segnalante al fine di evitare qualsivoglia forma di ritorsione o discriminazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede

19. SANZIONI.

Il Consiglio di Amministrazione, a seconda della gravità dell'attività illecita realizzata dal soggetto risultato coinvolto in una delle attività illecite previste dal presente Codice Etico, prenderà i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria. Nell'erogazione delle sanzioni l'organo competente non mancherà di tener conto:

- a. delle circostanze in cui si sono svolti i comportamenti illeciti;
- b. della tipologia dell'illecito perpetrato;
- c. della gravità della condotta tenuta;
- d. dell'eventualità che i comportamenti integrino esclusivamente un tentativo di violazione;
- e. dell'eventuale recidività del soggetto.

Si intende, qui interamente richiamato il Sistema disciplinare, quale parte specifica volta ad individuare sanzioni, modalità di erogazione e soggetti destinatari.

20. ADOZIONE E MODIFICA DEL CODICE ETICO.

Il presente Codice è stato adottato con riesame della direzione del 30 gennaio 2026.

Il Codice Etico può essere modificato, implementato, aggiornato con decisione del Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza può presentare proposte di modifica o integrazione al Consiglio di Amministrazione, che saranno dallo stesso valutate, essendo l'unico soggetto competente in tal senso.

