

---

AZIENDA ACCREDITATA - SERVIZIO TECNICO CENTRALE: ATTESTATO N. 3690/22  
CERTIFICATA UNI EN ISO 9001:2015 REG. N. 8208  
Sede Legale : 27026 Garlasco- Piazza della Repubblica 22  
Stabilimento ed Amministrazione: 27020 CARBONARA AL TICINO – Via dell'Artigianato 20  
Tel 0382-400939 – email: [info@cogfer.com](mailto:info@cogfer.com) - P.I.c.f. 01994510186

# CODICE ETICO

REV. 02 DEL 03/12/2025

## SOMMARIO

|                                                             |        |
|-------------------------------------------------------------|--------|
| FINALITÀ E DESTINATARI .....                                | Pag.3  |
| 1 PRINCIPI GENERALI .....                                   | Pag. 4 |
| 1.1 Legalità.....                                           | Pag. 4 |
| 1.2 Correttezza .....                                       | Pag. 4 |
| 1.3 Non Discriminazione .....                               | Pag. 4 |
| 1.4 Riservatezza .....                                      | Pag. 4 |
| 1.5 Diligenza .....                                         | Pag. 5 |
| 1.6 Lealtà .....                                            | Pag. 5 |
| 2 RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI .....     | Pag. 5 |
| 2.1 Selezione del personale .....                           | Pag. 5 |
| 2.2 Gestione del personale .....                            | Pag. 5 |
| 2.3 Pari opportunità .....                                  | Pag. 6 |
| 2.4 Pari opportunità tra uomo e donna .....                 | Pag. 6 |
| 2.5 Molestie .....                                          | Pag. 6 |
| 2.6 Discriminazione .....                                   | Pag. 6 |
| 3 AMBIENTE DI LAVORO .....                                  | Pag. 6 |
| 4 GESTIONE DELL'IMPRESA .....                               | Pag. 7 |
| 4.1 Osservanza delle procedure interne .....                | Pag. 7 |
| 4.2 Gestione contabile .....                                | Pag. 7 |
| 4.3 Tutela del patrimonio .....                             | Pag. 7 |
| 4.4 Comunicazione .....                                     | Pag. 7 |
| 5 RAPPORTI CON L'ESTERNO .....                              | Pag. 7 |
| 5.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni ..... | Pag. 8 |
| 5.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali ..... | Pag. 8 |
| 5.3 Rapporto con clienti, fornitori e partners .....        | Pag. 8 |
| 6 SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO .....                        | Pag. 8 |
| 7 LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO .....               | Pag. 9 |

## FINALITÀ E DESTINATARI

COGFER adegua la gestione delle proprie attività al rispetto dei principi e delle norme di comportamento espressi nel presente Codice Etico e nella normativa nazionale ed internazionale in vigore ove applicabile.

Il Codice Etico esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi di COGFER, nei confronti di: soci, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori, clienti ed altri soggetti che, nel loro insieme, si definiscono con il termine stakeholder, in quanto portatori di interessi legati all'attività.

COGFER si assume l'obbligo di svolgere il proprio operato nel rispetto delle comunità locali e nazionali, attuando iniziative tali da accrescere la propria immagine nei confronti della collettività.

Le linee strategiche e la vision di COGFER sono finalizzate ad offrire prodotti di qualità e ad essere percepita come fornitore e/o partner di eccellenza dai propri clienti e partner.

COGFER intende realizzare la propria mission nel rispetto assoluto dei seguenti valori o principi cardine:

.RISPETTO

.LAVORO DI SQUADRA

.SODDISFAZIONE

Tutti i dipendenti di COGFER e i collaboratori esterni (di seguito anche "Personale") devono rispettare e condividere i suoi valori.

Le proprie capacità, conoscenze ed esperienze devono essere messe a servizio di tutti nel rispetto e per il raggiungimento degli obiettivi comuni.

Gli obiettivi devono essere perseguiti e raggiunti garantendo la soddisfazione di tutti ed in particolare i clienti finali, i dipendenti, i collaboratori e i soci.

Il presente Codice Etico (di seguito, il "**Codice**") illustra l'insieme dei principi etici e morali che sono alla base dell'attività nonché le linee di comportamento adottate dalla Società sia all'interno della propria attività sia all'esterno.

Il rispetto di tali principi è di fondamentale importanza per raggiungere la missione aziendale di COGFER e per garantire la sua reputazione nel contesto socio-economico nel quale opera.

I destinatari del Codice Etico sono:

soci, amministratori, dipendenti, fornitori, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con COGFER.

Preliminarmente si evidenzia che COGFER crede fermamente che ogni attività debba essere svolta eticamente, riconoscendosi nel principio sancito dall'art. 41 della Costituzione, in base al quale l'iniziativa economica privata *"non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana."*

COGFER sostiene e promuove, presso i propri clienti e presso tutti i portatori di interesse lo sviluppo sostenibile, la salvaguardia dell'ambiente, la sicurezza e la prevenzione dei rischi in rispetto della normativa vigente.

Al Codice verrà data ampia diffusione nell'ambito della struttura di governance interna, e larga comunicazione all'esterno, anche attraverso il proprio sito internet.

## **1 -.PRINCIPI GENERALI**

La condotta dei Destinatari, a tutti i livelli aziendali, è improntata ai principi di legalità, correttezza, non discriminazione, riservatezza, diligenza, e lealtà.

### **1.1 Legalità**

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

Tutti i Destinatari sono pertanto tenuti a osservare ogni normativa applicabile e ad aggiornarsi costantemente sulle evoluzioni legislative, anche avvalendosi delle opportunità formative offerte.

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

COGFER ha come scopo primario il rispetto della normativa vigente ed applicabile.

Le principali norme di riferimento sono:

- ✂ UNI EN ISO 9001:2015: sistema di gestione qualità
- ✂ D.lgs. 81/2008 e ss.mm. (Sicurezza sul lavoro)
- ✂ D.lgs. 196/2003 e GDPR UE 2016/679 (Tutela Privacy)
- ✂ Norme amministrative relative alla gestione del personale
- ✂ Norme relative agli adempimenti generali in materia di lavoro
- ✂ Principi contabili nazionali e internazionali
- ✂ Normativa fiscale vigente
- ✂ CCNL Metalmeccanico Industria

### **1.2 Correttezza**

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

Le iniziative, i rendiconti e le comunicazioni sono gestite secondo detto principio, che costituisce elemento essenziale della gestione organizzativa.

I rapporti con i portatori d'interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

### **1.3 Non Discriminazione**

Nei rapporti con Portatori di Interessi ed in particolare nella selezione e gestione del personale, nell'organizzazione lavorativa, nella scelta, selezione e gestione dei fornitori, nonché nei rapporti con gli Enti e le Istituzioni, COGFER esclude ogni forma di discriminazione concernente l'età, il sesso, la razza, gli orientamenti sessuali, lo stato di salute, le opinioni politiche e sindacali, la religione, la cultura e la nazionalità dei suoi interlocutori.

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

### **1.4 Riservatezza**

COGFER si impegna ad assicurare la protezione e la riservatezza dei dati personali dei Destinatari e dei Portatori di Interessi, nel rispetto di ogni normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

I Destinatari sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate, apprese in ragione della propria attività lavorativa, per scopi estranei all'esercizio di tale attività, e comunque ad agire sempre nel rispetto degli obblighi di riservatezza assunti dalla Società nei confronti di tutti i Portatori di Interessi.

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

### **1.5 Diligenza**

Il rapporto tra COGFER ed i propri dipendenti e collaboratori è fondato sulla reciproca fiducia: il Personale è, pertanto, tenuto a operare per favorire gli interessi dell'azienda, nel rispetto dei valori di cui al presente Codice.

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

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

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

### **1.6 Lealtà**

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

## **2 -.RAPPORTI CON I DIPENDENTI E CON I COLLABORATORI**

### **2.1 Selezione del personale**

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

COGFER si impegna ad adottare ogni provvedimento utile ad evitare ogni forma di favoritismo nel processo di selezione del personale utilizzando criteri oggettivi e meritocratici, nel rispetto della dignità dei candidati nonché nell'interesse al buon andamento dell'azienda.

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

### **2.2 Gestione del personale**

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

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

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

COGFER si impegna fermamente a contrastare episodi di *mobbing*, *stalking*, violenza psicologica ed ogni comportamento discriminatorio o lesivo della dignità della persona dentro e fuori i locali aziendali.

I rapporti tra Il Personale devono svolgersi con lealtà, correttezza e rispetto reciproco, in osservanza dei valori della civile convivenza e della libertà delle persone.

### **2.3 Pari opportunità**

COGFER si adopera affinché venga offerta pari opportunità di lavoro e di sviluppo di carriera a tutto il Personale aiutando ad esprimere al massimo le potenzialità dello stesso attraverso la formazione e lo sviluppo. Il responsabile di ciascuna funzione deve garantire che, per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni e la cessazione del rapporto stesso, il Personale sia trattato in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti del ruolo e della mansione loro assegnata, evitando ogni forma di discriminazione per genere, razza, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione, appartenenza sindacale o convinzioni politiche e/o personali.

### **2.4 Pari opportunità tra uomo e donna**

COGFER si impegna affinché venga vietato, a norma dei principi contenuti nel UNIDPR 125, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga; ugualmente nei casi di discriminazione indiretta, quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

### **2.5 Molestie**

Non sono tollerate le molestie sessuali, né i comportamenti o discorsi a sfondo sessuale che possano turbare la sensibilità della persona (per esempio, l'esposizione di immagini con espliciti riferimenti sessuali, allusioni insistenti e continuate). Ogni dipendente e collaboratore ha diritto al rispetto e alla dignità umana. Tutti i comportamenti che potrebbero violare tali diritti, anche indirettamente, ed in particolare le forme di molestie e/o mobbing non sono assolutamente tollerate, né viene tollerato che il datore di lavoro possa avere un comportamento che rifletta una reazione sfavorevole ad un reclamo o ad un'azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento.

### **2.6 Discriminazione**

COGFER garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. Il Personale è remunerato secondo le indicazioni contenute nel CCNL Metalmeccanico Industria. L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle necessità aziendali. Per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni loro attribuite, sono organizzati corsi di formazione sui temi salute e sicurezza, ambiente e responsabilità sociale.

Il divieto di discriminazione deve essere rispettato in tutti i momenti della vita lavorativa:

- Accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale.
- Retribuzione.
- Prestazione lavorativa e carriera.
- Prestazioni previdenziali.
- Causa matrimonio.
- Gravidanza, maternità e allattamento.

## **3 -.AMBIENTE DI LAVORO**

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

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

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

## **4.- GESTIONE DELL'IMPRESA**

### **4.1 Osservanza delle procedure interne**

COGFER ritiene che l'efficienza gestionale e la cultura del controllo siano elementi indispensabili per il raggiungimento degli obiettivi.

I Destinatari sono tenuti alla rigorosa osservanza delle procedure e delle istruzioni interne all'azienda.

I Destinatari devono agire in base ai rispettivi profili di autorizzazione e devono conservare ogni idonea documentazione per tenere traccia delle azioni intraprese per conto dell'azienda.

### **4.2 Gestione contabile**

Nell'attività di gestione contabile, i Destinatari sono chiamati ad agire nel rispetto dei principi di veridicità, accuratezza e trasparenza, affinché sia tutelata la reputazione di COGFER sia internamente, sia esternamente.

Il rispetto di tali principi consente altresì all'azienda di pianificare le proprie strategie operative in base alla sua reale situazione economica e patrimoniale.

Tutte le voci riportate in contabilità devono essere, pertanto, supportate da documentazione completa, chiara e valida, evitando qualsiasi forma di omissione, falsificazione e/o irregolarità.

In caso di elementi patrimoniali o economici fondati su valutazioni e stime, la relativa registrazione deve ispirarsi a criteri di ragionevolezza e prudenza.

### **4.3 Tutela del patrimonio**

I Destinatari esercitano le proprie funzioni cercando di razionalizzare e contenere l'uso delle risorse aziendali.

I Destinatari sono tenuti alla corretta applicazione delle disposizioni relative alla sicurezza per proteggere i dispositivi *hardware* da accessi non autorizzati, che potrebbero gravemente ledere i diritti alla protezione dei dati personali del personale e dei clienti di COGFER.

### **4.4 Comunicazione**

COGFER provvede a mettere a disposizione dei Portatori di Interesse idonei strumenti di comunicazione attraverso i quali poter interagire con l'azienda per inoltrare richieste, chiedere chiarimenti o effettuare reclami.

COGFER promuove un'efficace comunicazione aziendale in grado di mettere in contatto l'azienda con la società civile, al fine di recepire istanze, esigenze e bisogni della collettività e di diffondere i propri valori e la propria missione.

Le informazioni diffuse ai Portatori di Interessi sono complete e accurate affinché sia consentito ai destinatari di assumere decisioni corrette e consapevoli.

La promozione pubblicitaria di COGFER rispetta i valori etici, tutelando i minori e ripudiando messaggi volgari o offensivi.

## **5 -.RAPPORTI CON L'ESTERNO**

### **5.1 Rapporti con Autorità e Pubbliche Amministrazioni**

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

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

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

A tal proposito i Destinatari autorizzati saranno tenuti a osservare strettamente quanto disposto dal presente Codice, nonché, più in generale, a quanto previsto dalle direttive impartite dal *management* di COGFER.

### **5.2 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali**

COGFER F non favorisce o discrimina alcuna organizzazione politica o sindacale.

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

I Destinatari sono tenuti ad astenersi da qualsiasi pressione diretta, indiretta o millantata nei confronti di esponenti politici o rappresentanti sindacali.

### **5.3 Rapporto con clienti, fornitori e partners**

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

In particolare, i Destinatari devono astenersi da qualsiasi forma di comportamento sleale o ingannevole che possa indurre i clienti o i fornitori a fare affidamento su fatti o circostanze infondati.

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

Le relazioni con i fornitori sono improntate a lealtà, correttezza e trasparenza. In ogni caso la selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri, quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità, la flessibilità, l'efficienza, l'eticità, il rispetto della legge e della certificazione ISO 9001

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

I Destinatari devono porre in essere ogni controllo possibile affinché anche fornitori e clienti siano in grado di rispettare i principi etici fondamentali di cui al presente Codice. Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico - sociali e ambientali di riferimento, COGFER potrà richiedere, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale e/o ambientale

In particolare, in caso di costituzione da parte di COGFER, Associazioni e/o di Imprese per partecipare ad una gara o per l'esecuzione di una specifica commessa, le imprese raggruppate (o partners) devono impegnarsi a tenere condotte rispettose della normativa vigente e dei comuni principi di etica professionale. Tali partners sono altresì tenuti a non presentare all'Ente Committente nella procedura di gara, direttamente o indirettamente, proprie offerte in concorrenza con le attività condotte dalla costituente ATI.

## **6 -.SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO**

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

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

Il *management* di COGFER e gli organi preposti adottano ogni necessaria misura per porre fine alle violazioni, potendo ricorrere a qualsiasi provvedimento disciplinare nel rispetto della legge e dei diritti dei lavoratori, ivi inclusi i diritti sindacali.

## 7 -.LINEE GUIDA DEL SISTEMA SANZIONATORIO

Il sistema di controllo interno è orientato all'adozione di strumenti e metodologie volti a contrastare i potenziali rischi aziendali, al fine di garantire il rispetto non solo delle leggi, ma anche delle disposizioni e procedure interne. Infatti, la violazione dei principi fissati nel Codice e nelle procedure indicate nei controlli interni compromette il

rapporto fiduciario tra la Società ed i propri amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, *partners* commerciali e finanziari.

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

Gli effetti delle violazioni del Codice Etico e dei protocolli interni devono essere tenuti in considerazione da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti con COGFER. A seconda della gravità della condotta posta in essere dal soggetto coinvolto in una delle attività illecite previste dal Codice, si provvederà senza indugio a prendere i provvedimenti opportuni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria.

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

- grave inadempimento per i dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti), con le sanzioni, applicate a seconda della gravità, previste dal CCNL dei Metalmeccanici; nel caso di pendenza dell'azione penale ovvero di esecuzione di un provvedimento restrittivo della libertà personale assunto nei confronti del dipendente, prima di adottare il provvedimento disciplinare, potrà essere adottata la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, per la durata corrispondente all'esito dell'azione penale ovvero fino al termine della durata del provvedimento restrittivo della libertà personale;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i collaboratori esterni e parasubordinati;
- causa di risoluzione immediata del rapporto, nei casi più gravi, per i fornitori, appaltatori e subappaltatori.

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

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

Carbonara al Ticino, 03 dicembre 2026