



Codice Etico

Adottato ai sensi del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Testo approvato dal Consiglio d'Amministrazione di APOLLON srl in data 08/04/2024

SOMMARIO

1. VALORE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO.....	3	5.1 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE	8
1.1 VALORE CONTRATTUALE E DESTINATARI DEL CODICE	3	5.2 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SINDACALI E PORTATRICI DI INTERESSI	9
1.2 DIFFUSIONE DEL CODICE PRESSO I DESTINATARI	4	5.3 RAPPORTI CON I MASS MEDIA	9
2. PRINCIPI GENERALI	4	6. CONTABILITÀ E CONTROLLI INTERNI	10
2.1 RISPETTO DEI PRINCIPI GENERALI DEL CODICE	4	6.1 CONTABILITA'	10
2.2 OBBLIGHI PER I DIPENDENTI	5	6.2 CONTROLLI INTERNI	10
2.3 DOVERI DEI COLLABORATORI	5	7. IL SISTEMA SANZIONATORIO	11
2.4 REGALI E BENEFICI	6	7.1 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SEGNALAZIONI	11
3. COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI	6	7.2 LE SANZIONI AI DIPENDENTI	11
3.1 EQUITÀ' E TRASPARENZA NELLE RELAZIONI D'AFFARI	6	7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E DEI PARTNER	12
4. L'AMBIENTE AZIENDA. LE RISORSE UMANE	7	8. ENTRATA IN VIGORE	12
4.1 TUTELA DELL'INTEGRITÀ' E DELLA PRIVACY DEL DIPENDENTE	7		
4.2 SALUTE E SICUREZZA	7		
4.3 TUTELA DELL'AMBIENTE	8		
5. RAPPORTI CON L'AMBIENTE ESTERNO	8		

PREMESSA

Il presente Codice Etico reca i principi guida del comportamento dei soggetti che operano presso APOLLON, nella conduzione degli affari e delle altre attività aziendali, siano essi nella veste di Amministratori, di Dirigenti o di Dipendenti. Inoltre, il Codice si applica ai Consulenti e agli altri Collaboratori esterni comunque denominati. Il Codice Etico si struttura su:

- principi generali, che definiscono i valori di riferimento cui si deve informare l'attività di APOLLON;
- regole di comportamento, che definiscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i destinatari del Codice sono tenuti ad attenersi;
- un sistema sanzionatorio, che attenda alle valutazioni di ogni comportamento contrario alla lettera ed allo spirito del Codice.

Il presente Codice Etico è ispirato ai principi dichiarati all'interno del documento "Etica, convinzione, responsabilità" che disciplina i seguenti principi fondamentali:

- Rigoroso rispetto della legalità;
- Lealtà;
- Responsabilità sociale;
- Controllo dei rischi;
- Informazione e Governance aziendale;
- Impegno a favore dello sviluppo sostenibile.

Ogni futura modifica al presente Codice Etico dovrà perciò tenere conto dei principi di comportamento e delle linee guida dettate dalla casa madre.

1. VALORE E DESTINATARI DEL CODICE ETICO

1.1 VALORE CONTRATTUALE E DESTINATARI DEL CODICE

Le norme del Codice oltre ad applicarsi, senza eccezione alcuna, ai Dirigenti ed ai Dipendenti, devono essere osservate anche da tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di APOLLON

APOLLON, inoltre, assicurerà un programma di comunicazione del Codice e della sua applicazione, diretto all'interno della società ed a tutti coloro con i quali APOLLON intrattiene relazioni d'affari.

L'osservanza delle norme del presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti di APOLLON, ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice civile.

Conseguentemente, il Dipendente s'impegna, al momento dell'assunzione, a rispettare ed a far rispettare i principi e i protocolli qui enunciati. Pertanto, la violazione delle norme del Codice potrà:

- costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro;
- costituire illecito disciplinare (con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro);
- comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

La convinzione di agire a vantaggio di APOLLON non può, in alcun modo, giustificare la tenuta di comportamenti in contrasto con i principi dettati dal presente Codice, la cui generalizzata osservanza è di importanza fondamentale per il buon funzionamento ed il prestigio della società.

1.2 DIFFUSIONE DEL CODICE PRESSO I DESTINATARI

APOLLON provvede ad informare tutti i destinatari sulle disposizioni e sulla applicazione del Codice Etico, raccomandandone l'osservanza.

Il Codice, inoltre, sarà portato a conoscenza di terzi che ricevono incarichi da APOLLON e che abbiano con essa rapporti continuativi.

2. PRINCIPI GENERALI

2.1 RISPETTO DEI PRINCIPI GENERALI DEL CODICE

Tutte le attività di APOLLON devono essere svolte:

- conformemente alla legge;
- in un contesto di concorrenza leale;
- con correttezza e buona fede;
- nel rispetto dei legittimi interessi di shareholder e stakeholder;
- tenendo conto delle legittime aspettative della collettività.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, nel fissare gli obiettivi dell'impresa si ispirano ai principi qui enunciati.

I Dirigenti sono tenuti ad osservare i contenuti del Codice Etico nello svolgimento delle proprie mansioni, che devono essere finalisticamente rivolte ad accrescere, nel lungo periodo:

- il valore dell'Impresa;
- il rendimento per gli azionisti;
- il benessere per i Dipendenti e per la collettività.

APOLLON assicurerà, anche attraverso specifiche funzioni interne:

- l'approfondimento e l'aggiornamento del Codice Etico;
- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle misure adottate o di quelle cui lo stesso fa riferimento;
- la comminazione di adeguate misure sanzionatorie, se dalla valutazione dei fatti emergesse l'accertamento di violazioni;
- la manifestazione di ritorsioni di qualunque genere, per aver fornito notizie su possibili violazioni del Codice Etico o delle disposizioni cui lo stesso fa riferimento.

2.2 OBBLIGHI PER I DIPENDENTI

I rapporti tra APOLLON ed i Dipendenti sono improntati alla fiducia ed alla collaborazione.

Il Dipendente conforma il proprio comportamento e l'uso dei beni di APOLLON secondo criteri di correttezza, economicità, efficienza ed efficacia.

In particolare, la società chiede a tutti i dipendenti il massimo rispetto alle norme, ai regolamenti e alle procedure interne atte a prevenire rischi connessi alla salute e alla sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il non rispetto di tale disposizione può comportare una violazione del presente Codice Etico e portare all'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari (vedi Sistema Sanzionatorio).

In ogni caso, tutte le attività poste in essere dai Dipendenti di APOLLON nello svolgimento delle mansioni lavorative sono ispirate:

- alla massima correttezza contabile e gestionale;
- alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale;
- alla completezza e trasparenza delle informazioni;
- all'attiva e piena collaborazione con le Autorità.

I rapporti tra i Dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, trasparenza, lealtà e reciproco rispetto.

Per la piena osservanza del Codice Etico, ciascun Dipendente potrà rivolgersi, oltre che ai propri Superiori, direttamente alle

specifiche funzioni interne a ciò deputate, in particolare:

- rivolgersi ai propri Superiori o all'Organismo di Vigilanza (OdV), in caso si necessiti di chiarimenti sulle modalità di applicazione del Codice;
- riferire tempestivamente ai Superiori o all'OdV:
 - qualsiasi fatto o notizia, direttamente o indirettamente acquisita, in merito a possibili violazioni;
 - qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta che comporti una loro violazione;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- rivolgersi ulteriormente a queste ultime, se dopo la segnalazione della notizia ritenesse:
 - che la questione non sia stata adeguatamente affrontata;
 - di aver subito ritorsioni.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'ipotesi di un conflitto di interessi, il Dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa l'OdV, che ne valuta caso per caso l'effettiva esistenza.

2.3 DOVERI DEI COLLABORATORI

Il Collaboratore deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto che regola la sua posizione e, di conseguenza, quanto previsto dal Codice

Etico.

La società chiede a tutti i collaboratori, siano essi fornitori, consulenti o personale distaccato anche di enti terzi, il massimo rispetto alle norme, ai regolamenti e alle procedure interne atte a prevenire rischi connessi alla salute e alla sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il non rispetto di tale disposizione può comportare una violazione del presente Codice Etico e portare all'applicazione di eventuali provvedimenti (vedi Sistema Sanzionatorio).

I Collaboratori sono tenuti ad evitare le situazioni in cui si possono manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

2.4 REGALI E BENEFICI

APOLLON stabilisce criteri e modalità di erogazione nonché di ricevimento di omaggi e regalie.

Non è ammessa alcuna forma di regalia eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia o comunque rivolte ad acquisire trattamenti di favore.

E' vietato qualsiasi dono a funzionari pubblici italiani o esteri, nonché ai loro familiari, che possa influenzarne l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio.

I regali offerti, salvo quelli di modico valore, devono essere documentati in

modo adeguato per consentire le necessarie autorizzazioni e le opportune verifiche.

Questo tipo di spese deve essere autorizzato e documentato in modo adeguato.

Coloro che ricevono regalie, omaggi o benefici non consentiti, sono tenuti a darne comunicazione all'OdV. che, secondo le procedure stabilite, ne valuta l'appropriatezza e provvede a far conoscere al terzo l'orientamento della Società in materia.

3. COMPORTAMENTO NEGLI AFFARI

3.1 EQUITA' E TRASPARENZA NELLE RELAZIONI D'AFFARI

Nei rapporti d'affari, APOLLON si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza ed apertura al mercato.

I Dipendenti di APOLLON ed i Collaboratori

esterni, le cui azioni possano essere in qualche modo riferibili a APOLLON stessa, dovranno seguire comportamenti corretti nella conduzione degli affari e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dalla rilevanza dell'affare trattato.

APOLLON pretende che i suoi Rappresentanti ed i Dipendenti non perseguano l'utile personale o aziendale a scapito del rispetto delle leggi vigenti e

delle norme contenute in questo Codice.

Sono proibiti pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi nonché sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

Ai Collaboratori esterni (compresi consulenti, rappresentanti, intermediari, agenti, clienti, fornitori, ecc.) viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice.

4. L'AMBIENTE AZIENDA. LE RISORSE UMANE

4.1 TUTELA DELL'INTEGRITA' E DELLA PRIVACY DEL DIPENDENTE

Per APOLLON costituiscono principi fondamentali la valorizzazione delle risorse umane, il rispetto per i Dipendenti e l'incentivo alla loro partecipazione alle decisioni dell'impresa.

APOLLON s'impegna a tutelare l'integrità morale dei Dipendenti garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona nonché salvaguardando i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Il lavoratore che ritenesse di essere stato oggetto di molestie o discriminazioni per motivi legati all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose, può segnalare l'accaduto anche all'Organismo di Vigilanza, per l'adozione degli opportuni provvedimenti.

Non sono considerate come discriminatorie condotte che portino a diversità nel trattamento dei dipendenti, qualora le stesse siano giustificate o giustificabili sulla base di criteri oggettivi.

4.2 SALUTE E SICUREZZA

La Società si impegna a promuovere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i lavoratori; inoltre, opera per preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute, sicurezza e ambiente, nonché al rispetto di tutte le misure richieste dalle procedure interne.

La protezione le risorse umane è obiettivo primario della Società, perseguito attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- una costante ed appropriata formazione.

Particolare attenzione viene posta nell'acquisto o utilizzo di prodotti idonei a tutelare la salute dei lavoratori o che in ogni caso non costituiscano pericolo.

4.3 TUTELA DELL'AMBIENTE

L'impegno che la Società ha nei riguardi dell'ambiente è volto alla salvaguardia delle risorse naturali e a sostenere, in un'ottica di lungo periodo, le comunità locali.

APOLLON vuole trasmettere a tutti i destinatari di questo documento una mentalità rivolta all'attenzione verso il territorio al fine di preservare le risorse e limitare gli impatti sull'ambiente. In particolare, la Società si impegna a:

- ridurre lo sfruttamento dell'acqua;
- ripulire le acque reflue scaricate nell'ambiente anche trattando i suoi derivati;
- ridurre al minimo l'impatto ambientale dei propri impianti;

- sensibilizzare per un corretto consumo delle risorse;
- migliorare l'accesso ai servizi essenziali;
- contribuire a migliorare la salute delle persone.

5. RAPPORTI CON L'AMBIENTE ESTERNO

5.1 RAPPORTI CON LE ISTITUZIONI PUBBLICHE

In tutte le occasioni di interazione con le Istituzioni, APOLLON si impegna a mantenere un comportamento ispirato ai principi della correttezza professionale e dell'efficienza, sempre nel rispetto della normativa vigente.

Nel corso delle trattative e rapporti commerciali con la pubblica amministrazione non si terranno direttamente o indirettamente, comportamenti tali da influenzare in modo non corretto la decisione della controparte.

Tali rapporti dovranno rispettare un protocollo ispirato ai seguenti principi:

- il personale di APOLLON, o da essa esplicitamente incaricato, può incontrare i rappresentanti pubblici solo in occasioni formali ed appositamente dedicate;
- è vietato avvalersi dell'operato di terzi

in grado di esercitare pressione o scambiare benefici con i responsabili delle decisioni;

- non destinare fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti;
- tenere un comportamento corretto e collaborativo in caso di verifiche ed ispezioni da parte di Autorità di controllo o vigilanza, mettendo a disposizione tutti i dati e i documenti richiesti e inerenti all'oggetto dell'attività ispettiva;
- nell'ambito di una corretta gestione per l'affidamento di appalti pubblici, la Società si impegna a rispettare le norme in materia di tutela della concorrenza e del mercato e si astiene dal mettere in atto comportamenti anticoncorrenziali.
- non offrire incarichi professionali o impiego a personale che abbia in precedenza ricoperto cariche di alto livello nella Pubblica Amministrazione nazionale o locale, se non dopo che il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione sia concluso da almeno 1 anno.

Si chiede a tutti i destinatari del presente documento di porre particolare attenzione e cura nella gestione dei rapporti d'affari riguardanti: gare d'appalto, contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione e utilizzazione di finanziamenti comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale, estera o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali,

enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali ed amministrativi.

5.2 RAPPORTI CON ORGANIZZAZIONI POLITICHE, SINDACALI E PORTATRICI DI INTERESSI

APOLLON, al fine di meglio tutelare i diritti dei lavoratori, s'impegna a favorire ottimali e continuativi rapporti con le Organizzazioni Sindacali e di tutela dei lavoratori.

APOLLON non eroga (sotto qualsiasi forma) contributi, diretti od indiretti, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, nonchè a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

APOLLON non eroga contributi ad organizzazioni con le quali si può ravvisare un conflitto di interessi.

5.3 RAPPORTI CON I MASS MEDIA

Le comunicazioni della Società verso l'ambiente esterno devono essere veritiere, chiare, trasparenti e non ambigue o strumentali.

È fatto divieto ai destinatari del presente Codice Etico di:

- assumere impegni di qualsivoglia natura di fronte a richieste provenienti dalla stampa o da altri

comuni mezzi di informazione, se non previa debita autorizzazione. In ogni caso, ogni richiesta deve essere raccolta e valutata attentamente.

- fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media senza espressa autorizzazione delle funzioni aziendali competenti.

I rapporti con i mass media devono essere sempre improntati al rispetto della legge, del Codice Etico con il primario obiettivo di tutelare l'immagine di APOLLON

In nessun caso è ammesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

6. CONTABILITÀ E CONTROLLI INTERNI

6.1 CONTABILITÀ

L'attendibilità delle informazioni contabili si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza delle registrazioni operate in contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo:

- da consentire l'agevole registrazione contabile;
- da ricostruire adeguatamente l'operazione;

- da riscontrarne la corretta contabilizzazione, coerentemente a quanto risultante dalla documentazione elementare;
- che sia facilmente rintracciabile.

I Dipendenti di APOLLON che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze riguardanti la contabilità o la documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio Superiore o all'OdV.

6.2 CONTROLLI INTERNI

È politica di APOLLON diffondere, a tutti i livelli, una cultura del controllo votata alla tutela, nella più ampia accezione, dell'Impresa.

L'attitudine verso i controlli deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza. Per controlli interni s'intendono tutti gli strumenti necessari o utili ad indirizzare, a gestire e a verificare le attività dell'Impresa, con l'obiettivo di assicurare:

- l'efficacia e l'efficienza nell'operatività aziendale;
- la protezione del patrimonio aziendale;
- l'integrità e l'attendibilità del sistema informativo;
- un'adeguata gestione dei rischi;
- il rispetto delle leggi e delle procedure.

Nell'ambito delle loro competenze, i Dirigenti sono tenuti ad essere partecipi del Sistema di Controllo aziendale e a farne partecipi i loro Dipendenti.

L'OdV, nonché i suoi delegati, hanno libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento della propria attività.

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E SEGNALAZIONI

La violazione delle norme del Codice costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro o di collaborazione.

Nel novero dei soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari, devono comprendersi quelli indicati dagli artt. 2094 e 2095 del Codice Civile, "prestatori di lavoro subordinato" e, ove non ostino norme imperative di legge, tutti i "portatori di interesse" della Società (c.d. "destinatari").

Ogni violazione dei principi e delle prescrizioni enunciate nel presente Codice Etico compiuta dai "destinatari", dovrà essere segnalata tempestivamente in forma non anonima all'Organismo di vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 scrivendo via e-mail all'indirizzo info@apollon.it.

Ai dati raccolti verrà riservato un trattamento confidenziale e riservato, nel rispetto delle normative vigenti e tutelando i diritti delle società o delle persone accusate erroneamente o in malafede.

Tutti i destinatari del Codice Etico sono invitati a riferire prontamente ogni violazione dei principi e delle regole di condotta e di cooperare nelle investigazioni interne.

La società assicura l'assenza di forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti dei segnalanti e si impegna, inoltre, ad investigare specificatamente in relazione ad ogni violazione dei principi e delle regole di condotta di cui sia edotta o venga a conoscenza.

7.2 LE SANZIONI AI DIPENDENTI

Ai fini dell'efficacia del Modello di Organizzazione, il D. Lgs. 231/2001 prevede la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio. La sua funzionalità, inoltre, deve prescindere dalla pendenza di un eventuale procedimento penale.

In relazione all'aspetto procedurale, risulta essenziale sottolineare l'importanza del rispetto del comma primo dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, lì dove si prevede che "le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in località del luogo di lavoro accessibile a

tutti”.

La comminazione delle sanzioni deve essere graduata in ragione della gravità della violazione commessa.

La gradualità della sanzione potrà estendersi dal rimprovero verbale, per le infrazioni di minor gravità e di prima commissione, sino al licenziamento, per comportamenti particolarmente gravi e/o ripetuti (vedi Sistema Sanzionatorio).

Le sanzioni saranno comminate in relazione:

- all'intenzionalità del comportamento o al grado di negligenza, imprudenza o imperizia (tenendo comunque conto della prevedibilità dell'evento);
- al comportamento tenuto dal lavoratore nel passato, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- alle mansioni del lavoratore;
- alle altre eventuali circostanze rilevanti ai fini della valutazione del comportamento (ivi compresa la posizione funzionale delle altre persone eventualmente coinvolte).

7.3 MISURE NEI CONFRONTI DEI COLLABORATORI ESTERNI E DEI PARTNER

Ogni comportamento posto in essere dai Collaboratori esterni o dai Partner in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Codice, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole inserite nelle lettere di incarico, negli accordi di partnership o nei contratti,

la risoluzione del rapporto.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento di danni, qualora dal comportamento dei soggetti di cui sopra derivi nocumento (materiale o morale) alla Società.

8. ENTRATA IN VIGORE

Il presente Codice è approvato dal Consiglio di Amministrazione di APOLLON. Ogni variazione o integrazione dello stesso sarà approvata dall'Amministratore Delegato e diffusa tempestivamente ai destinatari.

L'Amministratore Delegato di APOLLON curerà che del presente sia data la massima diffusione.