



CODICE ETICO DI AMECO S.R.L

Indice

Introduzione	3
1.Finalità del Codice Etico	4
2.I destinatari tenuti all’osservanza del Codice Etico	4
3.La Missione Aziendale	5
4. I principi etici di riferimento	7
4.1.Onestà	7
4.2.Legalità	7
4.3. Responsabilità verso la collettività	8
4.4.Trasparenza	8
4.5 Qualità della prestazione	8
4.6 Valorizzazione delle risorse umane	8
4.7.Tutela della salute e della sicurezza	9
4.8 Riservatezza	9
4.9 Efficacia	9
4.10 Indipendenza ed imparzialità	9
4.11 Concorrenza leale	9
5) I Vertici Aziendali	9
6) Regole di comportamento e divieti generali	10
6.1.Lotta ai comportamenti illeciti	10
6.2.Lotta ai conflitti di interesse	11
6.3.Omaggi, regalie ed altre forme di benefici	11
7) Le Risorse Umane	11
7.1 Principi deontologici	13
7.2. Divieti specifici	14
7.3 Rapporti gerarchici	15
7.4. I rapporti con i collaboratori	16
8) I Rapporti con l’Esterno	17
8.1.rapporti con le Istituzioni	17
8.2. rapporti con clienti e fornitori	18
9) La Tutela della Privacy	19
10) L’utilizzo dei sistemi informatici	20
11) La Politica Informativa	20
11.1 L’informazione rivolta verso l’esterno della società	20
11.2 L’informazione interna della società	20
11.3 Il trattamento dei dati e delle informazioni	21
11.4 Scritture contabili	21
12) Modalità di attuazione e di controllo del Codice Etico	22
12.1 L’Organismo di Vigilanza	22
12.2 I flussi informativi verso l’Organismo di vigilanza	24
13) Il sistema disciplinare sanzionatorio	24
13.1 Ambito d applicazione del sistema disciplinare sanzionatorio	25
13.2.Sanzioni disciplinari verso i dipendenti e collaboratori interni	26
13.3 Sanzioni disciplinari verso gli amministratori	27
14) Norma di Chiusura	28

Introduzione

Il Codice Etico (in seguito: il Codice) è un documento ufficiale di Ameco s.r.l., approvato dall'Organo Amministrativo, che raccoglie i principi e le regole comportamentali in cui la medesima si rispecchia e definisce la disciplina generale cui sono soggetti tutti coloro i quali operano nel contesto aziendale ed in relazione con Ameco s.r.l..

Il Codice riconosce rilevanza giuridica ed efficacia obbligatoria ai principi etici ed agli standard comportamentali descritti in un'ottica non solo di mera correttezza e trasparenza delle condotte nell'esercizio dell'attività d'impresa, ma anche di prevenzione della commissione di reati ad essa connessi.

La violazione dei principi fissati dal Codice compromette il rapporto di fiducia tra Ameco s.r.l. ed il trasgressore e viene perseguita fermamente, con tempestività ed in maniera incisiva, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e sanzioni proporzionate, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti assunti e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un reato, ovvero un'azione giudiziaria correlata di qualsiasi altra natura.

Il Codice ha come scopo precipuo quello di dichiarare i valori e le regole di condotta a cui Ameco s.r.l. intende fare costante riferimento e di cui richiede la condivisione dai destinatari.

Il principio cardine su cui Ameco s.r.l. basa la propria attività è quello secondo cui il successo di un'organizzazione si fonda sul controllo sistematico e trasparente della sua attività.

Unitamente all'applicazione del contenuto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (inseguito anche: Modello), elaborato ed adottato ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231/2001, il Codice palesa la policy aziendale ed è finalizzato alla prevenzione ed al contrasto della commissione anche indiretta delle fattispecie criminose presupposte dalla disciplina citata, compiuti o tentati nell'interesse e/o a vantaggio di Ameco s.r.l. da parte di soggetti operanti in posizione apicale o da essi dipendenti.

1) Finalità del Codice Etico

Il Codice è la “Carta Costituzionale” della società, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico sociale di ogni partecipante all’organizzazione aziendale.

Il Codice è un mezzo efficace per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto di Ameco s.r.l., perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle proprie responsabilità etiche e sociali verso tutti i soggetti coinvolti direttamente o indirettamente nell’attività della società (clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, associazioni e chiunque altro sia interessato dall’attività della società).

Il Codice è il principale strumento d’implementazione dell’etica all’interno della società, volto a chiarire e definire l’insieme dei principi a cui sono chiamati ad uniformarsi i suoi destinatari nei loro rapporti reciproci nonché nel relazionarsi con portatori di interessi reciproci nei confronti della società.

I destinatari sono pertanto chiamati al rispetto dei valori e principi del Codice e sono tenuti a tutelare e preservare, attraverso i propri comportamenti, la rispettabilità e l’immagine di Ameco s.r.l., nonché l’integrità del suo patrimonio economico ed umano.

Il Codice comunque non sostituisce le leggi vigenti ed il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in essere.

2) I destinatari tenuti all’Osservanza del Codice Etico

Il presente Codice è rivolto:

- a) ai Soci;
- b) agli Organi Sociali costituiti nonché a qualsiasi soggetto che eserciti, anche di fatto, i poteri di rappresentanza, decisionali o di controllo all’interno di Ameco s.r.l.;
- c) al personale di Ameco s.r.l., compresi lavoratori parasubordinati, collaboratori coordinati continuativi, agenti, etc.;

d) ai consulenti nonché ai fornitori di beni e servizi, anche professionali, e a chiunque svolga attività in nome e per conto di Ameco s.r.l. ovvero sotto il controllo di essa;

e) ai terzi che entrano in rapporto con Ameco s.r.l..

I suddetti destinatari del Codice sono obbligati ad osservarne e rispettarne i principi ed a conformarsi alle sue regole comportamentali.

La conoscenza e l'adeguamento alle prescrizioni del Codice rappresentano un requisito essenziale per l'instaurazione ed il mantenimento di rapporti collaborativi con terzi, nei confronti dei quali Ameco s.r.l. s'impegna a diffondere ogni connessa informativa in un contesto di assoluta trasparenza.

L'osservanza delle norme del Codice è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile. Nei contratti di collaborazione è incluso l'obbligo all'osservanza del presente Codice. La violazione delle disposizioni del Codice da parte dei prestatori di lavoro, dipendenti e collaboratori, costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali e potrà determinare, a seconda dei casi:

- l'applicazione delle sanzioni e dei provvedimenti disciplinari previsti dai Contratti Collettivi applicabili,
- la risoluzione del rapporto,
- l'applicazione di penali,
- il risarcimento del danno.

3)La Missione di Ameco s.r.l.

Ameco s.r.l. opera in Italia dal 1974 e come studio multidisciplinare vanta una grande esperienza sul campo, grazie all'apporto di professionisti qualificati nelle varie discipline trattate: consulenza amministrativa, finanziaria, legale, societaria, tributaria, nazionale, internazionale ed edizioni specializzate.

Le sue competenze sono state e sono tuttora utilizzate nella legislazione parlamentare, per le riforme del Welfare e del diritto del lavoro.

Ameco s.r.l. ha ottenuto, altresì, la Certificazione di Qualità (ISO 9001/2015) come Ente di Formazione per i servizi di orientamento e formazione ed è accreditata Formatemp, Ebiref e presso la Regione Lombardia sia per l'orientamento e servizi al lavoro in favore di individui e imprese. (settore IAF 38f)., che per la formazione in favore di individui e imprese. (Settore IAF37)

A fronte del grande cambiamento che sta investendo il mondo della formazione finanziata Ameco s.r.l., oltre ad aver adottato un Sistema di Gestione per la Qualità evoluto e radicato in azienda, nella piena consapevolezza che questo sia lo strumento principe per raggiungere la piena soddisfazione del cliente, ha provveduto all'adeguamento alla normativa prevista dal D.lgs. n. 231/01, in quanto pienamente corrispondente ai principi etici che da sempre hanno guidato la sua attività.

Tutto ciò nell'ottica di un impegno costante verso il miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

Ameco s.r.l. intende, attraverso il Codice Etico:

- definire ed esplicitare i valori ed i principi etici generali che informano la propria attività ed i propri rapporti con clienti, fornitori, soci, cittadini, dipendenti, collaboratori, amministratori, istituzioni pubbliche ed ogni altro soggetto coinvolto nell'attività dell'Ente;
- formalizzare l'impegno a comportarsi sulla base dei seguenti principi etici: legittimità morale, equità ed eguaglianza, tutela della persona, diligenza, trasparenza, onestà, riservatezza, imparzialità e indipendenza, protezione della salute, coinvolgimento del personale dipendente nella vita dell'organizzazione, al fine di aumentarne il grado di soddisfazione, l'impegno ed il senso di responsabilità personale verso la propria organizzazione;
- ribadire l'impegno a tutelare i legittimi interessi dei propri soci;
- indicare ai propri dipendenti, collaboratori ed amministratori i principi di comportamento, i valori e le responsabilità di cui richiede il puntuale rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa;

- definire gli strumenti d'attuazione diffondendo la conoscenza e la comprensione del Codice in società, monitorando l'effettiva attivazione dei principi contenuti nello stesso, ricevendo segnalazioni in merito alle violazioni, intraprendendo indagini e comminando sanzioni;
- favorire la diffusione dei principi etici mediante:
 - l'individuazione degli obiettivi e dei soggetti coinvolti nell'attività dell'azienda;
 - la discussione interna per l'individuazione dei principi etici generali da perseguire, le norme etiche per le relazioni dell'azienda con i vari interlocutori, gli standard etici di comportamento;
 - l'attività di formazione etica finalizzata a mettere a conoscenza tutti i soggetti coinvolti dell'esistenza del Codice e di assimilarne i contenuti.

Il dialogo e la partecipazione sono indispensabili per far condividere a tutto il personale i valori presenti in questo importante documento.

4) I principi etici di riferimento

4.1. Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di Ameco s.r.l. e costituisce valore essenziale della sua gestione amministrativa.

I rapporti con chiunque interagisca con la società sono improntati a criteri e comportamenti di leale collaborazione e reciproco rispetto.

4.2. Legalità

Ameco s.r.l. si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali e internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute, ispirando le proprie decisioni e la propria attività alla cura dell'interesse pubblico affidatogli.

Il comportamento di tutti i destinatari del presente codice deve essere ispirato dall'etica della legalità.

4.3. Responsabilità verso la collettività

Consapevole del proprio ruolo sul territorio, Ameco s.r.l. intende operare nel rispetto delle comunità locali e nazionali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un costante miglioramento della propria reputazione ed immagine e della propria legittimazione ad operare.

4.4. Trasparenza

Il principio della trasparenza si fonda sulla veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione che Ameco s.r.l. intende effettuare sia verso l'esterno che all'interno della società.

Nella regolamentazione contrattuale dei propri rapporti giuridici Ameco s.r.l. fa ricorso a condizioni e clausole chiare e comprensibili, assicurando sempre condizioni di pariteticità a tutti i propri partner.

4.5 Qualità della prestazione

Ameco s.r.l. persegue l'obiettivo della massima soddisfazione del cliente e a tale scopo ha adottato un Sistema di gestione della Qualità che garantisce l'erogazione in modo costante e continuativo di prestazioni di livello.

I professionisti e collaboratori di Ameco s.r.l. possiedono i requisiti indispensabili in termini di personalità, competenza, serietà e preparazione professionale e culturale.

4.6 Valorizzazione delle risorse umane

Le risorse umane rappresentano un fattore fondamentale per lo sviluppo di Ameco s.r.l., pertanto ne è tutelata e promossa la crescita professionale allo scopo di aumentare il patrimonio di conoscenze di ciascuno.

4.7. Tutela della salute e della sicurezza

Ameco s.r.l. opera nel pieno rispetto di tutte le norme vigenti in tema di tutela della sicurezza e della salute del lavoro nel primario interesse dei propri dipendenti e collaboratori.

4.8 Riservatezza

Ameco s.r.l. si impegna a non divulgare, senza specifica autorizzazione, le informazioni che riguardano attività ed interessi di clienti e collaboratori, di cui è venuta a conoscenza durante lo svolgimento dell'incarico, né potrà utilizzare tali informazioni a vantaggio proprio o di terzi.

4.9 Efficacia

Il principio dell'efficacia richiede che in ogni attività lavorativa venga assunto l'impegno di offrire un servizio adeguato rispetto agli obiettivi concordati con l'utente/cliente, secondo gli standard di qualità più avanzati e le competenze più qualificate.

4.10 Indipendenza ed imparzialità

Nello svolgimento della propria attività, Ameco s.r.l. segue criteri di oggettività e coerenza verso gli obiettivi da raggiungere ispirandosi ai principi di uguaglianza tra i clienti e di pari dignità tra consulente e cliente.

4.11 Concorrenza leale

Ameco s.r.l. intende sviluppare il valore della concorrenza adottando i principi della correttezza, leale competizione e trasparenza nei confronti di tutti gli operatori presenti sul mercato.

5) I Vertici Aziendali

Gli organi sociali di Ameco s.r.l., nella consapevolezza delle proprie responsabilità, s'ispirano ai principi contenuti nel presente Codice, svolgendo la propria attività secondo i valori dell'onestà, dell'integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali, della lealtà e della correttezza, del rispetto delle persone e delle regole, della collaborazione reciproca.

L'impegno della Direzione Generale di Ameco s.r.l. è la conduzione responsabile della società, nel perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore.

Grava sui singoli la valutazione delle situazioni di conflitto d'interesse o di incompatibilità di funzioni, incarichi e posizioni all'esterno così come all'interno della società.

Ai componenti gli organi sociali è richiesto:

- un comportamento ispirato ad autonomia e indipendenza, fornendo informazioni corrette;
- un comportamento ispirato ad integrità, lealtà e senso di responsabilità nei confronti della società;
- una partecipazione assidua ed informata;
- una consapevolezza del ruolo;
- una condivisione degli obiettivi ed uno spirito critico, al fine di garantire un contributo personale significativo.

La legittima manifestazione di posizioni divergenti non può andare a danno dell'immagine, del prestigio e degli interessi di Ameco s.r.l., che è responsabilità degli organi di vertice difendere e promuovere.

Gli obblighi di lealtà e riservatezza vincolano tali soggetti anche successivamente alla cessazione del rapporto con Ameco s.r.l.

Ameco s.r.l. adotta un sistema di deleghe e di poteri e di funzioni che preveda, in termini espliciti e specifici, l'attribuzione degli incarichi a persone dotate di idonea capacità e competenza.

6) Regole di comportamento e divieti generali

6.1. Lotta ai comportamenti illeciti

Ameco s.r.l., in coerenza con i principi di onestà e trasparenza si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare la commissione di illeciti.

A tale scopo, è fatto obbligo a tutti i destinatari del presente Codice di informare l'Organismo di Vigilanza di comportamenti e o di condotte illecite o potenzialmente a rischio di reato secondo quanto previsto dal D.lgs. n. 231/01 o comunque di eventuali condotte poste in essere in violazione del Codice Etico.

6.2. Lotta ai conflitti di interesse

Ameco s.r.l. non permette che i propri dipendenti o collaboratori siano coinvolti in rapporti che possano portare a determinare conflitti di interessi con il proprio ruolo organizzativo all'interno della società.

6.3. Regolamentazione in materia di omaggi, regalie ed altre forme di benefici

Non è consentito offrire o ricevere, direttamente o indirettamente, denaro, regali o beni di qualsiasi natura a titolo personale a o da dirigenti, personale o funzionari di clienti, fornitori, Enti della Pubblica Amministrazione, Istituzioni Pubbliche o altre Organizzazioni, allo scopo di trarre indebiti vantaggio di influenzare l'autonomia e giudizio del destinatario.

Eventuali omaggi o regalie potranno essere offerti o accettati soltanto se di modico valore e tali da non compromettere l'integrità e la reputazione e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

In ogni caso grava sul dipendente o collaboratore l'obbligo d'informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute eccedenti quelle consentite in azienda.

Grava sul dipendente l'obbligo d'informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso.

7) Le Risorse Umane

La piena soddisfazione delle aspettative dei Clienti è certamente l'obiettivo primario che tutto il personale si deve porre durante lo svolgimento delle proprie attività, al fine di conquistare nuovi spazi sul mercato.

Gli strumenti per raggiungere tali traguardi sono un patrimonio consolidato di Ameco s.r.l. che può contare su di una struttura snella con un elevato spirito di collaborazione, su di un alta qualità di prodotti/servizi e su di una gamma di clienti e fornitori qualificati che testimoniano il valore operativo e umano presente nell'azienda.

Ameco s.r.l. attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno della compagine sociale, contribuendo direttamente allo sviluppo della società, perché è proprio attraverso le risorse umane ed alle sinergie che riesce a creare al proprio interno che la società è in grado di fornire, sviluppare, migliorare e garantire un'ottimale servizio ai propri clienti.

E', inoltre, interesse di Ameco s.r.l. favorire lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa, anche allo scopo di migliorare il patrimonio delle competenze possedute da ciascun dipendente o collaboratore.

A tale scopo, Ameco s.r.l.:

- s'impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla **tutela dell'integrità psico-fisica e della salute** dei lavoratori ed al rispetto della loro personalità morale, evitando discriminazioni, illeciti condizionamenti ed indebiti disagi;
- adotta criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa al rapporto di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori esterni; **pratiche discriminatorie nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale, nonché ogni forma di nepotismo o di favoritismo, sono espressamente vietate.** Ogni assunzione o promozione deve effettuarsi rispettando criteri di merito e di competenza;
- richiede ai Responsabili di funzione ed a tutti i collaboratori, ciascuno per quanto di competenza, di adottare comportamenti coerenti con i principi di cui ai punti precedenti. Ai dipendenti sono richiesti **professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco.**

Le dinamiche che caratterizzano il contesto nel quale la società si muove richiedono l'adozione di **comportamenti trasparenti**. Il principale fattore di successo è dato dal contributo professionale ed organizzativo che ciascuna delle risorse umane impegnate assicura.

7.1 Principi deontologici

Ogni dipendente o collaboratore di Ameco s.r.l.:

- orienta il proprio operato a **professionalità, trasparenza, correttezza ed onestà**, contribuendo con colleghi, superiori e collaboratori al perseguimento degli obiettivi comuni;
- impronta la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più **elevato grado di efficienza**, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adegua i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice, nella consapevolezza delle responsabilità di cui Ameco s.r.l. richiede il rispetto nel corso dell'erogazione della prestazione lavorativa; in particolare si attiene a tutte le indicazioni e disposizioni della società in termini di **sicurezza sul lavoro** nel rispetto della normativa vigente;
- assume, nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai principi di **civile convivenza** e di **piena collaborazione e cooperazione**;
- considera la **riservatezza** principio vitale dell'attività, per cui neppure l'interruzione o la risoluzione del rapporto lavorativo con la società, indipendentemente dalla causa, giustificano la rivelazione di informazioni riservate o l'esternazione di considerazioni che possano arrecare danno all'immagine e agli interessi dell'azienda;
- nell'adempimento dei suoi compiti assicura la **parità di trattamento** tra coloro che vengono in contatto con Ameco s.r.l., non accettando né tenendo conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a forza o a danno di soggetti con i quali viene in contatto per ragioni del proprio ufficio.

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti è obbligo specifico di ogni dipendente, il quale è tenuto a segnalare al proprio responsabile:

- qualunque violazione – realizzata in ambito aziendale – di norme di legge o regolamento, ovvero del presente Codice;

- ogni episodio di omissione, falsificazione o trascuratezza nella tenuta della contabilità o nella conservazione della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili;
- eventuali irregolarità o malfunzionamenti relativi alla gestione e alle modalità di erogazione delle prestazioni, nella certezza che nessun tipo di ritorsione verrà posto in essere nei suoi confronti.

7.2 Divieti specifici

Sono vietati ai dipendenti:

- il perseguimento di interessi personali a detrimento di quelli aziendali;
- lo sfruttamento del nome e della reputazione di Ameco s.r.l. a scopi privati ed analogamente lo sfruttamento a fini personali della posizione ricoperta all'interno della società e delle informazioni acquisite nel corso della prestazione lavorativa;
- l'adozione di atteggiamenti che possano compromettere l'immagine della società;
- l'uso di beni sociali per scopi diversi da quelli ad essi propri;
- il consumo inutile o l'impiego non razionale di mezzi e risorse;
- la diffusione a terzi o l'uso a fini privati o comunque improprio di informazioni e notizie riguardanti Ameco s.r.l.;
- l'espletamento di mansioni lavorative, anche a titolo gratuito, in contrasto o in concorrenza con Ameco s.r.l..

È fatto loro obbligo di evitare le situazioni anche solo apparenti di **conflitto d'interesse** con Ameco s.r.l., e, comunque, di comunicare ai Responsabili gerarchici l'insorgere di dette situazioni.

Il dipendente informa il responsabile operativo degli interessi finanziari o non finanziari che egli o suoi parenti o conoscenti o soggetti con i quali abbia avuto rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività connesse all'ufficio. In tutti i suddetti casi il dipendente si astiene dal partecipare alle relative attività.

I dipendenti sono tenuti ad impiegare i beni messi a loro disposizione nel rispetto della loro destinazione d'uso ed in modo da tutelarne la conservazione e la funzionalità.

Il dipendente non utilizza a fini personali cancelleria, elaboratori, fotocopiatrici od altra attrezzatura di cui dispone per ragioni d'ufficio, se non entro limiti accettabili.

Il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'ufficio per effettuare telefonate personali, se non entro limiti accettabili, e limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'ufficio, riducendo in ogni caso tali attività al minimo indispensabile.

7.3 Rapporti gerarchici

Il comportamento di ciascun responsabile si conforma ai valori del Codice e rappresenta un esempio per i propri collaboratori.

I Responsabili di funzione instaurano con i propri collaboratori rapporti improntati al rispetto reciproco e ad una proficua cooperazione, favorendo lo sviluppo dello spirito di appartenenza ad Ameco s.r.l..

La motivazione dei dipendenti e la diffusione dei valori societari - in modo da consentirne l'interiorizzazione e la condivisione – sono essenziali: in tale ottica si pone l'impegno all'implementazione ed al mantenimento di flussi informativi corretti, validi e motivanti, in grado di dare al dipendente la consapevolezza del contributo apportato all'attività aziendale da ciascuna delle risorse coinvolte.

Ciascun responsabile sostiene la crescita professionale delle risorse assegnate, tenendo in considerazione le attitudini di ciascuna nell'attribuzione dei compiti, onde realizzare una reale efficienza in ambito operativo. A tutti identicamente sono assicurate le medesime opportunità di esprimere il proprio potenziale professionale.

Ogni responsabile presta la debita attenzione e, ove possibile ed opportuno, dà seguito a suggerimenti o richieste dei propri collaboratori, in un'ottica di qualità totale, favorendo una partecipazione motivata alle attività di Ameco s.r.l..

Il management è chiamato a favorire un approccio positivo alla funzione di controllo, in una prospettiva di piena collaborazione coerente con quel senso di

appartenenza ad Ameco s.r.l. che s'intende promuovere presso tutti i propri dipendenti.

Il sistema dei controlli contribuisce a migliorare l'efficienza dei processi aziendali; è pertanto obiettivo comune di tutti i livelli della struttura organizzativa concorrere al suo efficace funzionamento, in primo luogo mediante il puntuale rispetto delle procedure interne, in modo da consentire la più agevole individuazione dei punti di responsabilità.

7.4 I rapporti con i collaboratori

Ai collaboratori, interni ed esterni, viene chiesto di attenersi ai principi contenuti nel Codice.

Il compenso da corrispondere deve essere commisurato alla prestazione indicata in contratto ed i pagamenti non potranno essere effettuati ad un soggetto diverso dalla controparte contrattuale, né in un paese terzo diverso da quello delle parti.

8) I Rapporti con l'Esterno

8.1. Rapporti con le Istituzioni

Nel pieno rispetto dei ruoli e delle rispettive funzioni, Ameco s.r.l., intrattiene relazioni e rapporti con amministrazioni dello Stato, autorità garanti e di vigilanza, Enti pubblici, Enti ed amministrazioni locali, Organizzazioni di diritto pubblico.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione devono essere improntati sulla **chiarezza, trasparenza e professionalità**, sul riconoscimento dei rispettivi ruoli e strutture organizzative, anche ai fini di un positivo confronto volto al rispetto sostanziale della regolamentazione applicabile.

Le competenti funzioni aziendali mantengono i necessari rapporti con le Istituzioni. A ciascuno dei dipendenti è richiesto di conformarsi ai medesimi

principi di trasparenza, osservanza degli obblighi e collaborazione con le Autorità.

Nei rapporti con pubblici funzionari il dipendente deve tenere un comportamento ispirato alla **massima correttezza ed integrità**, evitando anche di dare l'impressione di voler influenzare impropriamente le decisioni o di richiedere trattamenti di favore.

A tale proposito Ameco s.r.l. pone in essere le opportune cautele e le misure idonee a prevenire simili comportamenti da parte di chi agisce in suo nome e conto e che possano configurarsi come illecite condotte verso un pubblico ufficiale o un incaricato di pubblico servizio.

Oltre al divieto generale di offrire o ricevere denaro o regalie o beni di altra natura al di fuori di quelli di modico di valore e comunque nei limiti consentiti dalle procedure aziendali, **nei rapporti con la Pubblica Amministrazione** è fatto espresso divieto di :

- accordare vantaggi e/o benefici di qualsiasi natura a dipendenti pubblici o a pubblici funzionari
- presentare dichiarazioni non veritiere dinnanzi alla Pubblica Amministrazione
- destinare somme ricevute dalla pubblica Amministrazione a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti a scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti

8.2.Rapporti con clienti e fornitori

Correttezza, professionalità, efficienza, serietà e affidabilità costituiscono la base per l'instaurazione di un valido rapporto anche con fornitori e consulenti esterni, la cui scelta viene operata in funzione di valutazioni basate su elementi di riferimento oggettivi di natura tecnica ed economica. È fatto obbligo ai dipendenti di Ameco s.r.l. di assicurare pari opportunità alle aziende fornitrici in possesso dei requisiti richiesti.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto, devono essere basate su una **valutazione obiettiva della qualità, dell'utilità, del prezzo dei beni e servizi chiesti**, della **capacità** della controparte **di fornire e garantire tempestivamente beni e servizi di livello adeguato** alle esigenze di Ameco s.r.l., nonché della sua **integrità e solidità**.

La società opera al fine di creare un rapporto collaborativi e di reciproca fiducia con i suoi fornitori.

A tal fine Ameco s.r.l. si impegna ad informare in maniera corretta e tempestiva i propri fornitori riguardo alle caratteristiche dell'attività, alle forme e ai tempi di pagamento nel rispetto delle norme vigenti e delle aspettative della controparte, in considerazione delle trattative e del contenuto del contratto.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme ai principi di **equità, correttezza, diligenza e buona fede** e dovrà avvenire nel rispetto della normativa vigente.

Ameco s.r.l. è disponibile alla ricerca di soluzioni amichevoli ai problemi che dovessero insorgere con l'utenza nella prospettiva di superare le posizioni divergenti e di addivenire ad una loro conciliazione. Analogo spirito è alla base del rapporto di Ameco s.r.l. con i propri fornitori e con i consulenti esterni; è peraltro fatto obbligo ai dipendenti di segnalare tempestivamente alle funzioni competenti eventuali problemi di rilievo insorti, al fine di consentire l'adozione delle misure volta per volta più opportune.

Nei rapporti con gli utenti e fornitori o con altri soggetti con i quali vengano in contatto per motivi di lavoro, i vertici aziendali ed i dipendenti non possono accettare compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico; grava sul dipendente l'obbligo di informare il proprio responsabile gerarchico delle offerte ricevute in tal senso. Analogamente, è vietato offrire o corrispondere indebiti compensi, omaggi o trattamenti di favore di valore più che simbolico e comunque estranei alle normali relazioni di cortesia nell'intento di favorire illecitamente gli interessi di Ameco s.r.l..

9) La tutela della Privacy

Ameco s.r.l. opera attualmente nel rispetto delle disposizioni del Regolamento UE 2016/679, c.d. GDPR (General Data Protection Regulation) – relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento e alla libera circolazione dei dati personali.

Ameco s.r.l. opera nel rispetto del diritto soggettivo degli interessati alla tutela dei dati personali, siano essi dipendenti, collaboratori, clienti o fornitori e fornisce loro un'informativa completa ed aggiornata sul trattamento dei dati, sia ordinari sia, eventualmente, sensibili, già acquisiti o che verranno acquisiti e/o elaborati nel corso dell'attività e richiede il rilascio del consenso informato ogni qualvolta ciò si rendesse necessario ed esclusivamente per le finalità cui sono destinati.

Salvo ipotesi specificatamente segnalate agli interessati, tali dati non possono essere comunicati, divulgati o utilizzati per altri fini sia all'interno che all'esterno di Ameco s.r.l..

Ameco s.r.l. ha provveduto alla nomina di preposti interni nonché di incaricati al trattamento dei dati che sono responsabili dell'ottemperanza alle leggi in materia.

I dipendenti sono tenuti a riservare ai dati personali dei quali vengono a conoscenza il trattamento più adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità ed immagine.

10) L'utilizzo dei sistemi informatici

Ai soggetti operanti in Ameco s.r.l. sia in posizione apicale sia subordinata è vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento del sistema informatico e telematico ovvero di intervenire con qualsiasi modalità su dati, informazioni e programmi installati per procurare direttamente e/o indirettamente vantaggi o utilità ad Ameco s.r.l..

Ameco s.r.l. garantisce agli interessati che il trattamento dei loro dati personali viene effettuato con le idonee misure minime di sicurezza in modalità conforme alla normativa vigente, presso la sede della società e sempre ad opera di personale autorizzato.

11) La Politica Informativa

11.1 L'informazione rivolta all'esterno dell'azienda

L'informazione verso l'esterno deve essere **puntuale, veritiera e trasparente**.

I rapporti con gli organi di stampa e gli altri organismi d'informazione sono affidati alle funzioni aziendali a ciò preposte e/o a consulenti esterni. Analogamente è richiesto il preventivo accordo con le funzioni preposte per rappresentare le posizioni e l'attività della società, in qualsiasi forma ed occasione.

11.2 L'informazione interna alla società

La circolazione interna delle informazioni è limitata ai soggetti portatori di un effettivo interesse aziendale a conoscerle e ad utilizzarle, i quali si astengono dal parlarne senza motivo o in luoghi non appropriati, anche per evitare di incorrere in rivelazioni involontarie.

La divulgazione a terzi delle informazioni riservate e comunque ad uso interno richiede l'autorizzazione del Responsabile, nel rispetto delle procedure aziendali.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende la custodia e la protezione dei beni materiali ed intellettuali della società, nonché delle informazioni e dei dati di proprietà aziendale, dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio. Per l'importanza strategica di tali informazioni, è necessaria una loro corretta condivisione, che consenta la realizzazione degli obiettivi comuni alle diverse funzioni, nella consapevolezza che la diffusione non autorizzata, la manomissione, l'uso indebito o la perdita possono arrecare danni ad Ameco s.r.l. e ai suoi azionisti.

Tra gli strumenti di comunicazione interna vi sono anche le pubblicazioni in bacheca, nonché l'utilizzo della rete Intranet o della posta elettronica per le comunicazioni di maggior rilievo.

11.3 Trattamento dei dati e delle informazioni

Ameco s.r.l. garantisce il trattamento dei dati personali e sensibili relativi ai propri dipendenti e ai terzi secondo i criteri previsti dalla normativa vigente in materia di privacy.

Lo svolgimento dell'attività lavorativa comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, studi, dati ed informazioni scritte, telematiche, e/o verbali.

Queste informazioni, acquisite ed elaborate dai dipendenti nell'esercizio delle proprie mansioni, dovranno essere divulgate nel pieno rispetto degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro, nonché nel rispetto delle norme di legge.

11.4 Scritture contabili

La tenuta delle scritture contabili avviene in coerenza con i principi di **trasparenza, veridicità, completezza dell'informazione** che guidano l'intera politica informativa di Ameco s.r.l..

Le evidenze contabili di Ameco s.r.l. devono essere basate su informazioni precise, esaurienti e verificabili.

Ogni scrittura nei libri contabili deve riflettere la natura dell'operazione, rappresentarne la sostanza e deve essere basata su una adeguata documentazione di supporto in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità
- l'accurata ricostruzione dell'operazione.

Tutti i dipendenti sono tenuti a prestare la propria piena collaborazione a tale scopo.

12) Modalità di attuazione e di controllo del Codice Etico

Nessuno deve mai presumere di poter ignorare le normative ritenendo che ciò sia nell'interesse di Ameco s.r.l..

Nessuno all'interno di Ameco s.r.l. ha l'autorità di impartire ordini o direttive in violazione del Codice Etico.

Ciascun collaboratore o dipendente è tenuto a riferire tempestivamente:

- eventuali inosservanze del Codice
- ogni richiesta di violazione del medesimo, da chiunque proveniente, al proprio responsabile ovvero, in alternativa, direttamente alla funzione all'uopo preposta.

12.1 L'Organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche OdV) è il soggetto aziendale deputato alle attività di controllo nonché di aggiornamento ed adattamento del Modello; esso è autonomo e indipendente, distinto dalla proprietà e dalla gestione di Ameco s.r.l. ma inerente all'attività d'impresa in virtù del coordinamento con gli organi amministrativi e di controllo e svolge le sue funzioni con continuità di azione.

L'OdV è composto da soggetti dotati dei necessari requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza, nonché di competenza ed esperienza nelle materie di interesse.

In sede di nomina dell'OdV, l'organo amministrativo ne determina la composizione e configurazione, stabilisce la durata della carica, la sostituzione dei singoli membri, il rinnovo dell'incarico, il budget di dotazione, il compenso.

L'OdV dispone delle proprie risorse strutturali ed economico finanziarie, ha potere di autodeterminazione riguardo alla propria organizzazione, regolamentazione e funzionamento e nell'espletamento del proprio mandato può avvalersi, se necessario, di consulenti esterni.

L'OdV, nell'esercizio delle proprie competenze provvede a:

- 1) interpretare, applicare e controllare il rispetto del Codice,
- 2) vigilare sull'osservanza, funzionamento, aggiornamento e ottimizzazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo,
- 3) svolgere attività ispettiva, di monitoraggio e coordinamento con gli altri organi extra societari,

- 4) rilevare e segnalare agli organi deputati gli eventuali trasgressori, attivando la procedura disciplinare.

Per tali attività, l'OdV redige con cadenza semestrale e riporta all'attenzione dell'organo amministrativo una relazione sullo stato di avanzamento del processo di attuazione del Codice e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, illustrando gli interventi eventualmente necessari e strumentali a migliorare la funzionalità ed efficacia del sistema di prevenzione.

Nell'adempimento delle sue funzioni, l'OdV si relaziona costantemente con gli organi sociali di gestione e controllo, nonché con i Responsabili delle singole Funzioni, i quali sono tenuti a fornire un costante flusso informativo e a coordinarsi con esso, nonché a rendere disponibile la documentazione necessaria all'esecuzione dei controlli.

Gli artt. 6 e 7 del D.lgs. n. 231/01, infatti, conferiscono all'Organismo di Vigilanza il potere di controllo sull'applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalla società e sul rispetto del Codice Etico perché possa svolgere un'efficace azione penale preventiva.

Al fine di individuare, graduare e delimitare il rischio di commissione dei reati presupposti, infatti, Ameco s.r.l. ha effettuato un censimento ed elaborazione dei rischi connessi al proprio ambito aziendale ed alle relative funzioni con riguardo alla potenziale verifica dei delitti suddetti e ha provveduto a dotarsi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il presente Codice coordina ed integra il contenuto precettivo del Modello adottato da Ameco s.r.l., sinergicamente al quale individua gli standard comportamentali cui devono uniformarsi i soggetti che operano nelle aree/funzioni valutate e censite come a rischio reato.

I soggetti operanti in tali aree, funzioni e/o direzioni devono essere rispettosi delle procedure comportamentali previste, pena l'irrogazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare di seguito descritto.

12.2 I flussi informativi verso l'Organismo di vigilanza

Le segnalazioni possono essere inviate all'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- tramite comunicazione scritta, anche in forma anonima, all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza presso la sede di Ameco s.r.l., via del Gonfalone 4 - Milano
- alla casella di posta elettronica dell'OdV odv@ameco.it

13) Il sistema disciplinare e sanzionatorio

La previsione di un adeguato sistema sanzionatorio è funzionale sia alla violazione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, sia del Codice Etico.

Simili violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia con Ameco s.r.l. e devono di conseguenza comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale rilevanza penale delle condotte poste in essere.

Costituisce violazione cui consegue l'applicazione di sanzioni disciplinaria messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice che:

- espongano la società ad una situazione oggettiva di rischio commissione di uno dei reati contemplati dal D.lgs. n. 231/01
- siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.lgs. n.231/01, con la conseguente applicazione a carico della società delle sanzioni previste dal medesimo Decreto.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, al management aziendale. Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dalla funzione 'Sede e Coordinamento' con il supporto, se necessario, dell'Organismo di Vigilanza, che

potrà anche attivare detto sistema, avendo poteri di vigilanza e controllo sulla corretta applicazione del Modello e del Codice.

13.1 Ambito di applicazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare si applica, oltre che ai dipendenti, anche a tutti i collaboratori, sia interni che esterni, ivi compresi:

- i membri degli Organi sociali;
- i partner commerciali, i consumatori e tutti coloro che abbiano rapporti contrattuali con Ameco s.r.l.;

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche verranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze, alla rilevanza delle violazioni, al livello di responsabilità dell'autore dell'illecito, alla presenza di circostanze attenuanti o aggravanti del comportamento.

13.2 Le sanzioni nei confronti dei dipendenti e collaboratori interni

Le sanzioni irrogabili in caso di illeciti disciplinari sono quelle previste dal Regolamento disciplinare aziendale, nel rispetto delle procedure di cui dall'articolo 7 della legge 20.5.1970 n.300 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili.

In relazione a quanto sopra, si precisa che il presente sistema disciplinare integra e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente e fa riferimento all'apparato sanzionatorio esistente e, cioè, le norme contenute nei Contratti Collettivi applicati in azienda.

In particolare si fa riferimento alle sanzioni per i lavoratori subordinati cui si applica il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da aziende del settore del commercio**, che prevede:

- il biasimo inflitto verbalmente
- il biasimo inflitto per iscritto
- la multa, in misura non eccedente le 4 ore lavorative

- la sospensione dalla retribuzione o dal servizio per un periodo non superiore a 10 giorni
- il licenziamento senza preavviso

Con riferimento agli illeciti rilevanti ai fini della normativa prevista dal D.lgs. n. 231/01, incorre nei provvedimenti disciplinari di BIASIMO INFLITTO VERBALMENTE, BIASIMO INFLITTO PER ISCRITTO, MULTA E SOSPENSIONE, il lavoratore che violi le procedure interne previste dal Modello Organizzativo di Gestione e Controllo (ad esempio: che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'Organismo di Vigilanza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività sensibili, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso o dal Codice Etico.

La sanzione sarà sempre commisurata alla gravità dell'infrazione e alla reiterazione della stessa, per cui al biasimo, nelle due forme previste, si farà ricorso per le mancanze di minor rilievo, alla multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Incorre, invece, nel più grave provvedimento di LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO, il lavoratore che adotti nell'espletamento delle Attività sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.lgs. 231/2001, dovendosi ravvisare in tale comportamento un'infrazione così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, nonché un atto che costituisce delitto a termine di legge.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Ai lavoratori deve essere data un'immediata e diffusa informazione circa l'introduzione delle nuove disposizioni in materia di D.lgs. 231/2001, che estende l'ambito di applicazione del sistema sanzionatorio già vigente ad ipotesi di violazione del Modello e/o del Codice Etico, diramando una circolare interna

per spiegare le ragioni che le hanno giustificate e riassumerne il contenuto. Il sistema sanzionatorio farà riferimento ai singoli contratti di categoria e sarà quindi coerentemente applicato anche a lavoratori eventualmente assunti con diverso contratto di lavoro.

13.3 Le sanzioni nei confronti degli Amministratori.

In caso di violazione del Modello e/o del Codice da parte dei membri del Organo Amministrativo o degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Organo Amministrativo, ai fini dell'adozione degli opportuni provvedimenti.

13.4 Le sanzioni nei confronti di Consulenti e Partner.

Ogni violazione da parte dei Consulenti o dei Partner del Modello e/o del Codice o la commissione dei reati di cui al D.lgs. 231/2001 saranno sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti che regolano i rapporti con Ameco s.r.l., che potranno comportare anche la risoluzione del contratto e l'interdizione a successivi rapporti contrattuali con Ameco s.r.l.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione nei confronti della società delle misure interdittive previste dal D.lgs. 231/2001

14) Norma di Chiusura

Il contenuto del presente Codice deve essere coordinato con le disposizioni dello Statuto Sociale, del Codice Civile, del Codice Penale e delle leggi speciali con riferimento alle fattispecie delittuose configurabili riguardo all'attività d'impresa, nonché con lo Statuto dei lavoratori ed il Contratto Collettivo Nazionale di categoria e quello dei Dirigenti, le linee guida di Confindustria in materia del 31.3.2008 e successive integrazioni e modificazioni, le linee guida della Regione Lombardia per la costruzione di Modelli di organizzazione,

gestione e controllo degli enti accreditati che erogano servizi nell'ambito della formazione, così come ad ogni altra legge o regolamento vigente.

Nell'aspetto comportamentale, il Codice Etico trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Ameco s.r.l..

Il Codice recepisce automaticamente ogni norma presente e futura definente il catalogo dei reati presupposti alla configurazione della responsabilità amministrativa di Ameco s.r.l., nonché finalizzata alla prevenzione e repressione dei reati contro l'ordinamento economico e costituisce un presidio irrinunciabile per l'azienda e per l'attività d'impresa