

INGEGNERIA PER L'INDUSTRIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO EX ARTT. 6 E 7 DEL D.LGS. 231/01

CODICE ETICO

1) INTRODUZIONE.

Ingegneria Per l'Industria S.r.l. (in sigla IPI e, d'ora innanzi, anche "Società" o "Azienda") è nata nel giugno del 1998 per offrire attività di consulenza nel campo dell'ingegneria industriale e, nel corso degli anni successivi, si è specializzata nel settore delle ispezioni, verifiche e certificazioni.

Attualmente, è un Organismo Ispettivo abilitato dai Ministeri competenti per le seguenti verifiche:

- attrezzature di sollevamento cose e persone, attrezzature ed insiemi a pressione, ai sensi del D.M. 11/04/2011 e dell'art. 71 comma 11 del D.Lgs 81/08 e s.m.i.;
- impianti di messa a terra, di protezione contro le scariche atmosferiche e in luoghi con pericolo di esplosione, ai sensi del D.P.R. 462 del 22 ottobre 2001;
- ascensori, montacarichi e piattaforme elevatrici per disabili, ai sensi del D.P.R. 162 del 30/04/1999 e s.m.i.

*

La Società è pervenuta a questi risultati attraverso un continuo confronto di idee con tutti i suoi interlocutori, che ha portato ad elaborare soluzioni innovative e a realizzare servizi sempre più efficienti e all'insegna della sicurezza. Il concetto fondamentale attorno al quale ruota la visione di IPI (intesa come punto di riferimento per il bilanciamento fra aspettative e

interessi dei vari *stakeholder*) è sempre stato quello della centralità della persona, in quanto è dall'incontro fra le caratteristiche e le peculiarità di ciascuno che nasce la qualità del gruppo. Al contempo, l'Azienda è consapevole che le persone vanno considerate nella loro interezza, sia dal punto di vista delle competenze tecnico-professionali che per la loro dimensione emotivo-relazionale. Nell'ambito di questa visione, la *mission* sociale consiste in un impegno costante affinché ogni *stakeholder* si senta al sicuro ogni volta che ci sceglie e investe su di Noi.

Con il termine *stakeholder* si fa riferimento a quei soggetti (siano essi individui, gruppi od organizzazioni) che hanno con l'IPI relazioni significative e i cui interessi sono a vario titolo coinvolti nella sua attività. Si tratta, in pratica, di quelli che le Linee Guida Confindustria per la realizzazione dei Modelli Organizzativi previsti dal d.lgs. 231/01 denomina "portatori di interessi" e l'obiettivo della Società è riuscire a creare, mantenere e sviluppare con essi un rapporto di massima e reciproca fiducia, prevenendo comportamenti non etici che lo comprometterebbero.

L'Azienda considera infatti la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi e sociali.

*

In quest'ottica, è parso allora indispensabile adottare un Codice che fissi dei principi etici atti a sovrintendere e orientare diritti, doveri e responsabilità che l'IPI assume come punto di riferimento nei rapporti con i vari *stakeholder*. Esso costituisce un primo e fondamentale passo nella costruzione di un Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/01 (di seguito il Modello o MOGC), idoneo a prevenire la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della Società da parte dei soggetti indicati dal suddetto d.lgs..

Fra i principi del Codice, pertanto, un rilievo particolare andrà attribuito a quelli finalizzati a prevenire la commissione dei reati-presupposto previsti dal d.lgs. 231/01. In tal modo, verranno fissate delle regole miranti a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, prima e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. Il rispetto dei

principi così delineati, infine, sarà garantito da meccanismi di controllo e da sanzioni *ad hoc* inserite in un sistema disciplinare.

Questo Codice mira, in definitiva, a creare e sviluppare, all'interno della Società, un clima culturale di fondo che, inducendo a comportamenti eticamente corretti, favorisca una dissuasione preventiva dalla commissione di reati, in quanto l'individuazione di una visione, di principi etici e di valori culturali di riferimento costituisce lo sfondo indispensabile sul quale delineare un modello di corretta gestione e controllo dei rischi.

2) DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE.

Coerentemente alle finalità perseguite con la realizzazione del presente Codice, i principi di etica aziendale in esso contenuti vincolano tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti della Società. Essi, inoltre, si rivolgono ai suoi fornitori di beni e servizi, ai *partner* commerciali e finanziari e ai clienti, che sono invitati ad uniformarsi in base ai rispettivi ruoli così da realizzare comportamenti omogenei e garantire una proficua collaborazione, pur nel rispetto e nella valorizzazione delle differenze fra le persone.

All'interno dell'IPI, in particolare, il Codice Etico è diretto:

- ai componenti degli organi amministrativi e dirigenziali
- ai dipendenti (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato)
- ai collaboratori a progetto
- a qualsiasi altro soggetto possa agire in nome e per conto dell'Azienda sia direttamente che indirettamente, stabilmente o temporaneamente, o a coloro i quali instaurano rapporti o relazioni con l'Azienda ed operano per perseguirne gli obiettivi.

Il presente Codice, unitamente a tutte le procedure attuative dei suoi principi approvate dall'Azienda, si considera parte integrante dei contratti di lavoro in essere e da stipulare. La violazione delle sue disposizioni configurerà, quindi, un illecito di natura disciplinare e, come tale, sarà perseguito e sanzionato. I dipendenti, oltre al rispetto dovuto alle normative vigenti ed alle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva (ove

applicabile), si impegnano ad adeguare le modalità di prestazione dell'attività lavorativa alle finalità ed alle disposizioni previste nel Codice, sia nei rapporti intra-aziendali sia nei rapporti con soggetti esterni all'Azienda e, in particolar modo, con le Pubbliche Amministrazioni.

Quanto ai collaboratori, ai consulenti e ai lavoratori autonomi che prestano la propria attività in favore dell'Azienda e agli altri soggetti terzi, la sottoscrizione del presente Codice Etico ovvero di un estratto di esso o, comunque, l'adesione alle disposizioni e ai principi in esso contenuti costituiscono parte integrante dei contratti di qualsiasi natura stipulati fra l'Azienda e tali soggetti. Pertanto, eventuali loro violazioni da parte di questi ultimi comporteranno le conseguenze stabilite nei contratti in essere, potranno legittimare il recesso dell'IPI dai medesimi ed essere altresì individuate *ex ante* come cause di loro risoluzione automatica ai sensi dell'art. 1456 c.c.

Più in generale, i principi etici in questione dovranno essere osservati dall'IPI nei confronti di qualunque soggetto, individuale o collettivo, con cui entri in rapporto, che dunque ne costituisce un destinatario in senso lato. Per far sì che i destinatari del presente Codice Etico siano messi in grado di apprendere i contenuti e rispettarne i precetti, esso sarà messo a loro disposizione dall'Azienda, che si fa carico della diffusione dello stesso e della sua effettiva attuazione all'interno ed all'esterno dell'organizzazione. In tal senso, al momento della stipula dei contratti o di accordi con gli altri destinatari, la società doterà i suoi interlocutori di una copia del presente documento o indicherà le modalità per prenderne visione.

3) PRINCIPI ETICI FONDAMENTALI.

I principi che seguono e le norme di comportamento che ne discendono hanno un valore primario e sono ritenuti fondamentali nell'ambito dell'Azienda, che si impegna a rispettarli nei confronti di chiunque. Essi dovranno essere osservati nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, nel rapporto con e fra dipendenti e collaboratori e nei rapporti con l'esterno, in quanto è indispensabile che i valori che essi rappresentano non

rimangano meri enunciati ma siano tradotti in comportamenti concreti. Eventuali condotte in loro violazione non sono giustificate neppure dalla convinzione che siano nell'interesse o a vantaggio della Società.

Rispetto di leggi e regolamenti.

Impegno prioritario e imprescindibile per l'IPI è il rispetto, in tutti i Paesi in cui opera, di tutte le leggi e le direttive nazionali e internazionali e di tutte le prassi legittime generalmente riconosciute. Nel caso in cui queste si rivelassero lacunose o soggette a interpretazioni diverse, verranno consultati degli esperti competenti in materia per sciogliere i dubbi al riguardo.

L'Azienda opera quindi nel rigoroso rispetto della legge e si adopera affinché tutto il personale agisca in tale senso, quali che siano il contesto e le attività svolte.

Tutti i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti al medesimo impegno, il cui rispetto verrà altresì richiesto a consulenti, fornitori, clienti e chiunque altro abbia rapporti con la medesima. I dipendenti, in particolare, dovranno essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti da seguire e l'Azienda dal suo canto, sarà tenuta ad informarli adeguatamente al riguardo.

L'onestà nei comportamenti rappresenta il naturale corollario di questi impegni ed è fondamentale per tutte le attività dell'IPI, per le sue iniziative, i suoi rendiconti e le sue comunicazioni, quale elemento essenziale della gestione aziendale.

La Società non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

Indipendenza e imparzialità.

In considerazione delle attività di ispezione e verifica svolte, IPI attribuisce un rilievo preminente e ineludibile all'indipendenza e all'imparzialità quali criteri che devono assolutamente improntare il suo operato e quello di tutti i suoi dipendenti e collaboratori. Di conseguenza, viene prestata particolare attenzione alle procedure da seguire nella scelta di questi ultimi e nei rapporti con i clienti. Andrà inoltre accuratamente evitato ogni conflitto fra

gli interessi dell'Azienda, quelli dei suoi dipendenti e collaboratori e quelli dei suoi clienti e fornitori.

Qualità, affidabilità e solidità.

La qualità è un elemento distintivo della nostra Azienda. IPI si impegna nell'assicurarla in ogni servizio svolto, coerentemente con la sua strategia a lungo termine. Le differenti attività sono poste in essere dalla Società mediante un insieme di processi rispondenti ad un sistema di gestione per la qualità che offre all'esterno uniformità, trasparenza e continuo miglioramento del servizio.

Fondamentale, in quest'ottica, è la cura del cliente, il monitoraggio delle sue esigenze e della sua soddisfazione, l'adozione di processi che consentano l'individuazione e l'assunzione di responsabilità delle varie fasi, la capacità di soluzione dei problemi anche in modo innovativo.

L'affidabilità va intesa quale garanzia di assoluta serietà nei progetti varati, nelle transazioni e negli impegni assunti.

La solidità attiene ad un'azienda che poggia su basi patrimoniali definite, come testimoniato dalla propria prolungata attività.

Etica degli affari. Trasparenza, completezza e riservatezza nelle informazioni.

La Società, a fronte di legittime richieste, si impegna a informare in modo chiaro e trasparente tutti gli *stakeholder* circa la propria situazione e la propria attività, senza favorire alcun gruppo d'interesse o singolo individuo e fatte salve le notizie riservate. Più in generale, sono predisposte modalità che consentano alle comunità di riferimento e agli attori sociali di poter disporre delle informazioni necessarie per poterne ricostruire l'operato.

Le evidenze finanziarie, contabili e gestionali e ogni altra comunicazione della Società devono rispondere ai requisiti di veridicità, completezza e accuratezza.

La Società si impegna inoltre ad assicurare la riservatezza delle informazioni in proprio possesso nonché l'osservanza della normativa in

materia di dati personali. È quindi vietato utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività. I dipendenti e i collaboratori si impegnano a proteggere e a non diffondere, salvo se autorizzati per scopi inerenti al rapporto professionale, informazioni riguardanti IPI e le aziende presso le quali sono chiamati a svolgere ispezioni e verifiche, adottando tutte le misure necessarie per proteggere i dati relativi e segnalando qualunque inosservanza degli standard di riservatezza. Il dovere di riservatezza prosegue anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la Società.

Correttezza in ambito contrattuale e tutela della concorrenza.

Nei rapporti commerciali e professionali in essere, chiunque operi in nome e per conto dell'Azienda deve evitare di approfittare di lacune contrattuali o di eventi imprevisi al fine di rinegoziare il contratto al solo scopo di sfruttare la posizione di dipendenza o di debolezza in cui l'interlocutore si sia venuto a trovare. Dovrà inoltre astenersi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione.

Per IPI è di primaria importanza competere correttamente e lealmente sul mercato rispettando le regole della concorrenza. Di conseguenza, essa si impegna ad instaurare e intrattenere rapporti corretti con tutte le istituzioni pubbliche, con la cittadinanza e con le imprese terze. Ciascuno è tenuto ad operare, in qualsiasi situazione, con integrità, trasparenza, coerenza ed equità, conducendo con onestà ogni rapporto di affari.

Rispetto per la dignità della persona e ripudio di ogni discriminazione.

IPI sostiene e promuove il rispetto dell'integrità morale e fisica della persona e il rispetto nelle relazioni con gli altri.

Nelle relazioni con i suoi *stakeholder* - la scelta dei clienti da servire, i rapporti con i soci, la gestione del personale o l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con la comunità circostante e le istituzioni che la rappresentano - la Società si impegna ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza a organizzazioni sindacali e alle

credenze religiose.

L'Azienda esige dai propri amministratori, dipendenti e collaboratori, comportamenti che garantiscano il più assoluto rispetto della dignità delle persone. Pertanto l'IPI non tollera alcuna violazione dei diritti umani e promuove, nel complesso tessuto sociale, l'integrazione quale forma di arricchimento collettivo.

Centralità, sviluppo e valorizzazione delle risorse umane.

La Società riconosce la centralità delle risorse umane nell'ambito dell'impresa e ritiene che un fattore essenziale di successo e di sviluppo sia costituito dal contributo professionale delle persone che vi operano. Essa, quindi, pone da sempre al centro del proprio operato la professionalità e il contributo individuale delle persone, dando continuità a uno stile di relazioni che punta a riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale dello sviluppo aziendale e personale. Contestualmente, essa pone al centro del proprio operato quotidiano il dialogo, lo scambio di informazioni, la valorizzazione e l'aggiornamento professionale dei propri collaboratori, la costituzione di una identità aziendale e il relativo senso di appartenenza. In quest'ottica, è promosso e incentivato il coinvolgimento dei lavoratori anche con forme di *coworking*.

IPI garantisce la più scrupolosa osservanza delle norme a tutela del lavoro, delle libertà e dei diritti dei lavoratori nonché le condizioni di libera adesione ad organizzazioni sindacali. Essa si impegna ad assicurare condizioni di lavoro sicure e salutarie atte a tutelare l'integrità fisica e morale dei dipendenti e collaboratori, oltre che ad adottare e mantenere adeguati sistemi di gestione volti a identificare, prevenire e reagire a possibili situazioni di rischio, come meglio specificato nel capitolo seguente.

Ruolo sociale e impegno per uno sviluppo sostenibile.

La Società, consapevole degli effetti della propria attività sull'ambiente, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, si impegna a tenere conto - nel proprio operato - anche di questi

aspetti.

L'innovazione sostenibile verrà perseguita attraverso la raccolta e analisi critica dei dati quantitativi e qualitativi dei processi aziendali, un conseguente utilizzo consapevole delle risorse, l'istituzione di relazioni con i vari *stakeholder* in termini di complementarità. IPI si impegna inoltre all'adozione di sistemi di gestione che garantiscano la tutela ambientale e uno sviluppo socio-economico e civile, all'analisi e gestione del rischio ambientale nell'ambito dei processi decisionali, con l'esplicitazione dei contributi e delle correlate responsabilità di ciascuna delle posizioni coinvolte in ciascun processo e meccanismi di misurazione delle *performance*.

L'Azienda, consapevole della propria responsabilità sociale, intende operare nel rispetto delle comunità nazionali e locali, sostenendo iniziative di valore culturale e sociale al fine di ottenere un miglioramento della propria reputazione e legittimazione ad operare.

4) NORME SPECIFICHE DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON GLI *STAKEHOLDER* INTERNI.

Selezione del personale.

La ricerca e la selezione del personale devono avvenire con esclusione di qualsiasi favoritismo o clientelismo e facendo ricorso a criteri di trasparenza. Ogni valutazione viene effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità di tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della *privacy*, della sfera privata e delle opinioni del candidato. È vietata qualsiasi discriminazione dei candidati fondata sull'età, il sesso, lo stato di salute, la nazionalità, le opinioni politiche, l'appartenenza a organizzazioni sindacali e alle credenze religiose.

Costituzione del rapporto di lavoro e retribuzione.

Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro, di apprendistato, di *stage* o altra tipologia prevista dalla legge. Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare o in nero. Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente e collaboratore riceve accurate informazioni relative a:

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

Tali informazioni sono presentate in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su una loro effettiva comprensione.

Le retribuzioni sono parametrare alla normativa e alla contrattazione collettiva di settore, con la possibilità di eventuali benefit.

Integrità e tutela della persona.

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei dipendenti e dei collaboratori anche nel corso del rapporto.

Nell'ambito dei processi di gestione e di sviluppo del personale, le decisioni sono assunte in base alla corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai dipendenti e dai collaboratori e/o su considerazioni di merito. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sempre e solo sulla base delle competenze e delle capacità.

Compatibilmente con l'efficienza generale del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità e coloro che devono prendersi cura dei figli.

Valorizzazione e formazione delle risorse.

L'IPI si impegna a tutelare e promuovere il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle

competenze possedute da ciascun collaboratore. A questo scopo, mette a disposizione delle persone strumenti informativi e formativi con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze del personale. Essa, infatti, attribuisce la massima importanza a quanti prestano la propria attività lavorativa all'interno dell'organizzazione, in quanto è proprio attraverso le risorse umane che l'Azienda è in grado di svilupparsi e di garantire un'ottimale gestione dei propri servizi.

Tali valori si traducono nella creazione di un ambiente di lavoro capace di valorizzare il contributo e le potenzialità dei singoli mediante la loro responsabilizzazione, nella realizzazione di un sistema di relazioni che privilegi il lavoro di squadra rispetto al rapporto gerarchico, nello sforzo quotidiano di condivisione di competenze e conoscenze.

Nella gestione dei rapporti contrattuali che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società si impegna a fare in modo che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza e sia evitata ogni forma di abuso; in particolare, garantisce che l'autorità non si trasformi in esercizio del potere lesivo della dignità ed autonomia della persona.

Tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

IPI si impegna ad creare un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, diffondendo e consolidando una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale. A questo scopo, l'Azienda opera soprattutto con azioni preventive.

A tutti i dipendenti è imposto di rispettare le norme e le procedure interne in materia di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza e di segnalare tempestivamente le eventuali carenze oppure il mancato rispetto delle norme applicabili.

La Società adotta le misure generali di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro prescritte dalla normativa, con particolare riferimento a quanto

dispongono il D.Lgs. n. 81/08 e la norma UNI ISO 45001.

Dati personali.

Nel trattamento dei dati personali, l'Azienda si attiene alle disposizioni contenute nel Regolamento europeo 679/2016. Ai propri dipendenti e collaboratori viene consegnata un'informativa sulla *privacy* e, nei casi in cui la normativa lo esiga, viene chiesto il consenso specifico al trattamento dei loro dati. È comunque esclusa qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e in generale la vita privata. La stessa procedura viene applicata anche per la gestione telematica dei dati personali.

Professionalità, imparzialità e indipendenza.

Considerato il profilo pubblicistico delle attività di ispezione e verifica, il personale di IPI sarà tenuto a prestare una particolare attenzione al rispetto dei principi di imparzialità e indipendenza, a non accettare, per sé o altri, benefici, denaro o altre utilità, a rigettare qualunque influenza illegittima da parte di terzi, ad evitare conflitti di interesse, a rigettare pressioni, raccomandazioni o segnalazioni che possano recare pregiudizio all'Azienda o indebiti vantaggi per sé, per l'Azienda o per terzi.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali in materia di doveri dei lavoratori, il personale aziendale è tenuto a svolgere la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, professionalità, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti e il tempo a propria disposizione e assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti svolti, con spirito di collaborazione e rispetto reciproco.

Onestà, correttezza e legalità.

Nell'ambito della propria attività lavorativa, il personale IPI è tenuto a conoscere e rispettare con diligenza e lealtà le disposizioni di questo

Codice, del MOGC 231 aziendale, delle leggi e dei regolamenti vigenti nel settore di appartenenza.

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività dell'Azienda e costituisce un valore essenziale della gestione organizzativa. I rapporti con i portatori di interesse, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e rispetto reciproco. In nessun caso il perseguimento dell'interesse aziendale può giustificare una condotta disonesta o illegale.

La Società si impegna a rispettare tutte le norme, le leggi, le direttive ed i regolamenti nazionali ed internazionali e tutte le prassi generalmente riconosciute. Inoltre, ispira le proprie decisioni e i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico affidatogli.

Riservatezza.

Il personale è tenuto ad osservare la massima riservatezza su notizie, informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti e contratti inerenti all'attività aziendale o conosciuti per le prestazioni svolte e a non utilizzare questi dati per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività. Inoltre, non può utilizzare a fini personali beni ed attrezzature di cui disponga per e/o nello svolgimento della funzione o dell'incarico assegnato, salvo siano stati espressamente assegnati in uso promiscuo.

5) NORME SPECIFICHE DI COMPORTAMENTO NEI RAPPORTI CON GLI *STAKEHOLDER* ESTERNI.

L'Azienda ispira e adegua la propria condotta, nei rapporti con le Istituzioni Pubbliche e la Pubblica Amministrazione in particolare, ai principi di massima collaborazione, trasparenza, integrità, correttezza ed onestà. Su questa base, le persone incaricate da IPI di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, italiana

o straniera, non devono per nessuna ragione offrire denaro o altre utilità, tenere altri comportamenti illeciti o, comunque, cercare di influenzare le decisioni per ottenere trattamenti di favore o alterare l'imparzialità di giudizio dei rappresentanti della P.A.

È prevista la raccolta e la conservazione della documentazione che riassume le procedure attraverso le quali la Società è entrata in contatto con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche in genere.

Le persone incaricate dall'Azienda della gestione dei rapporti con qualsivoglia autorità della Pubblica Amministrazione devono verificare che le informazioni rese siano rispondenti al vero, accurate e corrette. Potranno avere contatti diretti con la Pubblica Amministrazione per conto di IPI le sole persone da essa espressamente indicate a tal fine. Nella partecipazione a gare e procedure di evidenza pubblica, i soggetti incaricati dalla Società devono rispettare rigorosamente la legge e le corrette pratiche commerciali, evitando in particolare di indurre le Pubbliche Amministrazioni ad operare in favore della Società.

IPI si impegna ad osservare scrupolosamente le disposizioni emanate dalle competenti Istituzioni o Autorità Pubbliche di Vigilanza per il rispetto della normativa vigente nei settori connessi alle rispettive aree di attività; a far sì che non siano presentate, nell'ambito delle istruttorie correnti con Istituzioni o Autorità Pubbliche di Vigilanza, istanze o richieste contenenti dichiarazioni non veritiere al fine di ottenere indebitamente concessioni, autorizzazioni, licenza o altri atti amministrativi; ad ottemperare ad ogni richiesta proveniente dalle sopra citate Istituzioni o Autorità fornendo piena collaborazione ed evitando comportamenti di tipo ostruzionistico.

L'assunzione di *ex* dipendenti della Pubblica Amministrazione che, nell'esercizio delle proprie funzioni, abbiano intrattenuto rapporti con l'Azienda o di loro parenti e/o affini, deve avvenire nel rigoroso rispetto delle procedure *standard* definite dalla Società per la selezione del personale. Anche la definizione di altri rapporti di tipo collaborativo o

consulenziale con *ex* dipendenti della Pubblica Amministrazione o con loro parenti e/o affini, deve avvenire nel rigoroso rispetto delle procedure *standard*.

IPI non finanzia partiti politici né in Italia né all'estero, si astiene da qualsiasi pressione, diretta o indiretta, a esponenti politici, loro rappresentanti o candidati, e non effettua sponsorizzazioni di congressi o feste che abbiano un fine esclusivo di propaganda politica. È altresì vietata l'erogazione di contributi a organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto d'interesse, come ad esempio sindacati, organizzazioni ambientaliste, associazioni di consumatori. Tuttavia è possibile cooperare, anche finanziariamente, con tali organizzazioni per prestazioni o specifici progetti in base a criteri oggettivi e identificati, a condizione che abbiano finalità riconducibili alla missione aziendale o coerenti ai principi etici di riferimento, nonché una destinazione chiara e documentabile delle risorse. In caso di sponsorizzazioni e contributi consentiti, comunque, andrà condotta una stringente verifica delle elargizioni onde accertarne l'eventuale strumentalità.

Nelle relazioni con i *mass-media* andranno osservate le migliori pratiche di condotta professionale, la massima riservatezza e il rispetto assoluto per le norme in materia di tutela dei dati personali.

Le norme di comportamento della Società nei confronti dei clienti sono improntate alla correttezza, alla disponibilità e al rispetto, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità. Costituisce obiettivo primario dell'Azienda la piena soddisfazione delle esigenze dei propri clienti. In questo quadro, deve essere garantita la migliore esecuzione degli incarichi affidati con soluzioni sempre più avanzate e innovative in un'ottica di integrazione, efficacia, efficienza ed economicità. La Società fornisce informazioni accurate, complete e veritiere in modo da consentire ai clienti una decisione razionale e consapevole e ne tutela la *privacy* secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare né

diffondere i relativi dati personali, fatti salvi gli obblighi di legge. Essa adotta inoltre uno stile di comunicazione fondato su chiarezza, collaborazione e cortesia.

Tutti i dipendenti o collaboratori coinvolti in processi aziendali con società esterne devono rispettare le corrette pratiche commerciali e agire a tutela della concorrenza in generale e dei singoli concorrenti evitando comportamenti illegali. La Società si impegna ad evitare il coinvolgimento, anche indiretto, in pratiche commerciali scorrette o illegali nei confronti delle imprese concorrenti.

Con gli istituti finanziari IPI intrattiene rapporti fondati su correttezza e trasparenza, nell'ottica della creazione di valore per l'Azienda. Essi, quindi, vengono scelti in relazione alla loro reputazione e per l'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente Codice Etico.

La Società definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente Codice, avendo attenzione ai migliori *standard* professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

I consulenti vengono scelti in relazione alla professionalità ed alla reputazione oltre che all'affidabilità nonché all'adesione a valori comparabili a quelli espressi nel presente documento.

6) PRINCIPI FONDAMENTALI IN RELAZIONE AD ALCUNI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/01.

Il principio di fondo che ispira l'intera attività dell'IPI è quello del rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore in Italia e in qualunque altro Paese si trovasse ad operare. Di conseguenza, dipendenti, collaboratori, consulenti, fornitori e clienti della Società così come chiunque abbia rapporti con essa dovranno, a loro volta e ciascuno in base alle specificità derivanti dalle

rispettive posizioni, ispirare i loro comportamenti a questo principio ed attenervisi. In caso contrario, la Società non inizierà o proseguirà alcun rapporto con essi.

I dipendenti e collaboratori, in particolare, saranno debitamente informati sul contenuto di questo Codice nonché di leggi e regolamenti di loro competenza e sulle conseguenze della loro violazione. In particolare, verranno edotti sul contenuto dei cc.dd. reati-presupposto contemplati dal d.lgs. 231/01 e sui protocolli predisposti dalla Società al fine di impedirne la commissione. A questo scopo, IPI adotterà adeguati programmi specifici di formazione e sensibilizzazione su tali problematiche.

Principi base per la prevenzione dei reati societari, tributari e di riciclaggio.

Le operazioni e transazioni societarie, in particolare quelle in campo finanziario e contabile, dovranno essere correttamente registrate, autorizzate, verificabili, legittime, congrue e coerenti. Un'adeguata registrazione risponde allo scopo di poter verificare il rispetto dei processi sotto il profilo decisionale e autorizzativo nonché le loro modalità di svolgimento in concreto. Le singole operazioni, pertanto, dovranno essere attestate con idonei supporti documentali che consentano l'effettuazione di controlli, anche a posteriori, che possano attestarne le caratteristiche, individuare chi le abbia autorizzate, effettuate, registrate e verificate, permettendo così di risalire alle singole responsabilità.

È vietato ricevere ed effettuare pagamenti in contanti se non per operazioni di valore economico esiguo e, comunque, entro i limiti di legge in vigore.

Principi base per la prevenzione dei reati di indebita percezione di erogazioni pubbliche.

Contributi, sovvenzioni o finanziamenti eventualmente ottenuti dall'Unione Europea, dallo Stato o da altro Ente Pubblico, anche se di modico valore e/o

importo, devono essere impiegati esclusivamente per le finalità per cui sono stati richiesti e concessi. Costituisce comportamento illecito e assolutamente vietato il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati o falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici o raggiri, volti ad ottenere concessioni, autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.

Principi base per la prevenzione dei reati di peculato, concussione, corruzione e contro la P.A. in genere.

È vietato, in quanto considerato atto corruttivo, ogni pagamento illecito o elargizione di utilità fatto direttamente dalla Società o da suoi dipendenti o da persone che agiscano per loro conto, sia in Italia che all'estero, e l'offerta di denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendente della P.A. o a loro parenti, italiani o di altri Paesi, a meno che si tratti di doni o utilità d'uso o di modico valore. Nel caso un ente pubblico abbia adottato un proprio codice di autoregolamentazione al riguardo e IPI ne sia a conoscenza, sensibilizzerà i proprio dipendenti, collaboratori e consulenti affinché rispettino le regole in esso previste, anche se più stringenti. Anche quando risulti consentita l'offerta di doni, si avrà cura che essi siano appropriati e di modico valore, così che non possano mai essere interpretati come una ricerca di favori.

È altresì proibito offrire o accettare oggetti, servizi o prestazioni per ottenere un trattamento di favore nei rapporti intrattenuti con la P.A. e i suoi dipendenti. Il personale IPI incaricato di condurre trattative, avanzare richieste o, più in generale, intrattenere rapporti con la P.A., non dovrà mai cercare di influenzare in modo improprio le decisioni della controparte e dei suoi funzionari. Nel caso della partecipazione a gare pubbliche, si dovrà operare nel massimo rispetto della legge e delle corrette pratiche commerciali.

In particolare, nelle suddette eventualità, è tassativamente vietato proporre o esaminare opportunità di impiego o commerciali che possano avvantaggiare a titolo personale dipendenti della P.A. o loro parenti e amici, offrire o fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali o pagamento spese di viaggio, ottenere o sollecitare informazioni riservate in grado di compromettere l'integrità o la reputazione delle parti.

Qualora la Società dovesse avvalersi o farsi rappresentare, nei confronti della P.A., da consulenti o soggetti terzi, questi ultimi saranno tenuti ad uniformarsi alle medesime regole comportamentali valide per dipendenti e collaboratori IPI, ma in alcun caso questa si farà rappresentare da soggetti che possano creare conflitti di interesse.

Massima attenzione andrà messa nell'eventuale assunzione, quali dipendenti o collaboratori IPI, di *ex* dipendenti della P.A. o parenti e amici di dipendenti attuali della medesima, così come nell'instaurazione di rapporti di consulenza con gli stessi soggetti.

Qualsiasi violazione di queste regole andrà tempestivamente segnalata alle funzioni interne competenti.

Questi impegni e i valori ad essi sottesi dovranno essere condivisi e rispettati anche dai soggetti legati all'IPI da rapporti negoziali, eventualmente facendo ricorso a clausole contrattuali specifiche.

Principi base per la prevenzione dei reati commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

La politica aziendale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, compresa quella per le attività di prevenzione rischi, informazione, formazione, allestimento organizzazione e risorse necessarie, si ispira ai seguenti principi e criteri, alla luce di quanto previsto dal d.lgs. 81/08:

- piena conformità alla legislazione vigente;
- eliminazione o riduzione al minimo dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;

- valutazione di tutti i rischi non eliminabili;
- riduzione dei rischi alla fonte;
- rispetto dei principi ergonomici e di salubrità nei luoghi e nell'organizzazione di lavoro, nella concezione delle postazioni di lavoro e nella scelta delle relative attrezzature, nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e ripetitivo;
- continua ricerca degli strumenti più efficaci che consentano il controllo pieno della conformità legislativa in materia di SSL e il raggiungimento del massimo livello di miglioramento possibile sulla base delle tecnologie e delle conoscenze esistenti;
- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è o lo è meno;
- programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- priorità alle misure di protezione collettiva rispetto a quelle individuali;
- raggiungimento del massimo grado di conoscenza dei lavoratori in ordine ai temi della sicurezza e salute e del sistema di gestione sicurezza per la SLL, con il loro coinvolgimento nel processo di informazione, formazione e prevenzione e l'impartizione di istruzioni adeguate, affinché si assumano le proprie responsabilità in materia durante lo svolgimento delle rispettive attività.

La direzione aziendale si impegna a rendere disponibili risorse umane, strumentali ed economiche adeguate ad attuare, documentare e mantenere attivo un sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori in linea con gli obiettivi sopra indicati e conforme a quanto previsto dalla norma UNI ISO 45001 e da eventuali normative successive.

Principi base per la prevenzione dei reati ambientali.

La politica della Società in questo campo è improntata al perseguimento di uno sviluppo della propria attività che risponda ai principi dello sviluppo sostenibile. IPI si impegna a rispettare la legislazione nazionale e comunitaria in materia ambientale e ad adottare e attuare misure preventive per evitare o minimizzare l'impatto sull'ambiente della propria attività imprenditoriale.

In particolare, l'Azienda:

- adotta le misure atte a limitare e, se possibile, annullare l'impatto negativo sull'ambiente della propria attività, anche quando il rischio di eventi dannosi o pericolosi non sia dimostrato ma risulti probabile o possibile in base al principio di precauzione;
- privilegia l'adozione di misure atte a prevenire eventuali inquinamenti e pregiudizi all'ambiente piuttosto che a risarcire un danno ormai procurato;
- programma un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale;
- promuove i valori della formazione e della condivisione dei principi del presente Codice in materia di ambiente fra tutti i soggetti operanti nell'impresa affinché siano sensibilizzati a tali tematiche e si attengano ad essi, in particolare quando devono essere prese ed attuate delle decisioni al riguardo.

Principi base per la prevenzione dei reati informatici e in materia di trattamento illecito di dati.

La società si impegna ad adottare e attuare disposizioni in linea con quanto previsto nel d.lgs. 196/03 e nel Reg. UE 679/16 GDPR.

Persegue inoltre la tutela del *know how* aziendale con la creazione di un idoneo sistema di gestione di sicurezza delle informazioni.

Vengono adottati appositi protocolli per proteggere tutti i dati riservati e sensibili, disponendo la conservazione dei documenti cartacei contenenti

tali dati in luoghi chiusi a chiave, la protezione dei PC con un nome utente e una *password* da inserire ad ogni accesso o collegamento, la segnalazione di qualunque inosservanza degli *standard* di riservatezza ai responsabili del servizio di appartenenza.

7) PROCEDURE DI ATTUAZIONE, DIFFUSIONE E CONTROLLO DEL PRESENTE CODICE. MECCANISMI DISCIPLINARI E SISTEMA SANZIONATORIO.

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti gli *stakeholder* di IPI, come sopra individuati, mediante apposite attività di comunicazione e formazione. Il compito di diffonderne e verificarne la diffusione e l'applicazione ricade sull'organo preposto all'amministrazione della Società, che potrà delegare a questo scopo collaboratori *ad hoc*.

Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti e del presente Codice, l'Azienda prevede che tutti coloro che intervengono nei processi operativi seguano procedure specifiche finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili della decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni stesse.

Viene inoltre appositamente costituito presso la Società, a norma del d.lgs. 231/01, un Organismo di Vigilanza dotato dei necessari requisiti di autonomia e indipendenza, con poteri di indagine, controllo e iniziativa per l'espletamento delle sue funzioni, la cui composizione, poteri, compiti e responsabilità sono disciplinati nel MOGC. In particolare, l'OdV dovrà:

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, accogliendo eventuali segnalazioni da questi fornite;
- relazionare periodicamente all'Organo Amministrativo sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice Etico;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;

- avanzare, ove necessario, proposte di revisione periodica del Codice.

Per poter espletare questi compiti, detto Organismo avrà accesso a tutte le fonti di informazione dell'Azienda e saranno previsti appositi flussi informativi con cadenza periodica.

I destinatari del presente Codice sono tenuti a segnalare all'Organismo di Vigilanza ogni violazione dei principi e delle disposizioni in esso contenute. Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta e possono avere ad oggetto ogni violazione del MOCG e di leggi e regolamenti attinenti l'attività aziendale. A tal fine verranno istituiti canali *ad hoc* atti a garantire la tutela dei denunzianti. L'Organismo di Vigilanza valuterà le segnalazioni ricevute e attiverà gli approfondimenti ritenuti necessari.

Le disposizioni del presente Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale nonché dai soggetti aventi relazioni d'affari con l'Azienda. Ad ogni dipendente è richiesta la conoscenza delle sue disposizioni e di quelle da esso richiamate che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione. La Società adotta e attiva le azioni più opportune per incrementare il livello di diffusione e di comprensione dei relativi contenuti.

Le violazioni dei principi e dei comportamenti indicati nel Codice Etico compromettono il rapporto di fiducia tra IPI e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Le violazioni del presente Codice da parte del personale dipendente (ivi compresi membri degli organi sociali e dell'OdV stesso) costituiscono un inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, con ogni conseguenza contrattuale e di legge, e sono soggette al sistema disciplinare previsto dal MOGC 231 aziendale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui le condotte costituiscano reato.

L'inosservanza delle norme del Codice Etico da parte dei fornitori e

collaboratori esterni ed altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'Azienda, saranno sanzionabili in conformità a quanto previsto nei relativi regolamenti contrattuali, salvo più rilevanti violazioni di legge.

Per i dettagli del sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori, si fa riferimento al MOGC 231 adottato dall'Azienda.

È fatto salvo, inoltre, l'eventuale risarcimento dei danni di cui la Società dovesse soffrire per effetto delle predette violazioni.

In caso di conflitto fra le disposizioni del presente Codice Etico e quelle previste nei regolamenti o nelle procedure interni, prevarranno le prime.

8) ITER DI APPROVAZIONE E MODIFICA.

Il presente Codice Etico è stato approvato nella sua prima stesura dall'amministratore unico della Società.

Ogni sua variazione e/o integrazione dovrà essere approvata dall'organo amministrativo in carica *pro tempore*, previa consultazione dell'OdV, e sarà diffusa tempestivamente a tutti i destinatari dello stesso. In particolare, l'OdV riesaminerà il Codice periodicamente o, comunque, allorché intervengano modifiche legislative o societarie rilevanti per i temi in esso trattati e proporrà eventuali modifiche e/o integrazioni. L'organo amministrativo esaminerà le proposte dell'OdV e delibererà di conseguenza, rendendo poi operative le modifiche approvate.

Data
29.12.2023

Firma
L'amministratore Unico
Ing. Daniele Marchionni



The image shows a circular official stamp of the company. The stamp contains the text: "INDUSTRIA PER L'INDUSTRIA SRL", "LEGALE RAPPRESENTANTE", and "ING. DANIELE MARCHIONNI". A handwritten signature in blue ink is written over the stamp.