


CODICE ETICO

Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D. Lgs. 231/2001

AGIE S.r.l.

Via Lombardia, 14

24124 – Bergamo (BG)

Approvato da	Ruolo	Data	Rev.	Oggetto	Firma
MAURO AGAZZI	Alta Direzione	12/02/2024	0	Prima emissione	

Sommario

1. PREMESSA	3
2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO.....	3
3. I PRINCIPI ETICI DI AGIE SRL	5
4. IMPEGNI DELLA SOCIETÀ	9
5. OBBLIGHI DEI DESTINATARI DEL CODICE ETICO.....	11

1. PREMESSA

AGIE SRL (di seguito, anche Società) è un'azienda italiana che dal 1967 opera nell'ambito della progettazione, sviluppo, collaudo e manutenzione di impianti elettrici nel settore industriale, civile e terziario, e che nel corso degli anni ha ampliato la propria offerta includendo la progettazione e lo sviluppo di impianti speciali ad alto contenuto tecnologico e diverse tipologie di quadri elettrici al fine di soddisfare al meglio le esigenze dei clienti, garantendo sempre un servizio affidabile e di qualità. La Società, nella conduzione degli affari e del lavoro, si impegna a rispettare le leggi e i regolamenti vigenti nei paesi in cui essa opera, nonché i valori morali e i principi etici di integrità. AGIE SRL ha, difatti, adottato un proprio Codice Etico di Condotta (di seguito, anche Codice Etico) in cui vengono enunciati i principi etici e i doveri morali ai quali dovrà essere ispirato il comportamento di tutti coloro che, a qualunque titolo, lavorano, collaborano e cooperano con la Società, contribuendo in tal modo a creare una cultura aziendale improntata ai valori dell'etica e della correttezza. Il suddetto Codice Etico è finalizzato alla divulgazione e alla condivisione dei valori in esso codificati sia all'interno della Società che all'esterno, e la sua violazione può comportare sanzioni, anche disciplinari, a carico di chi ha disatteso i principi ivi contenuti.

La Società inoltre, in ossequio al rispetto dei valori di legalità, integrità e moralità, ha implementato volontariamente un Sistema di Gestione della Qualità (certificato UNI EN ISO 9001:2015) per garantire e assicurare ai propri clienti un servizio qualitativamente elevato e costantemente propenso al miglioramento; e un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori (certificato UNI EN ISO 45001:2018) al fine di tutelare tutte le figure, professionali e non, che quotidianamente si confrontano con l'operato della Società; nonché anche un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del D.Lgs. 231/2001 volto a prevenire gli illeciti e la responsabilità penale degli enti.

AGIE SRL si impegna a condurre la propria attività nel rispetto delle normative nazionali ed europee vigenti, respingendo ogni pratica illegale e contraria alla correttezza professionale, definendo attraverso il Codice Etico l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide nonché l'insieme delle responsabilità che la Società stessa assume nei rapporti interni e verso l'esterno.

2. DESTINATARI DEL CODICE ETICO

I principi e i valori del presente Codice Etico ispirano e si applicano ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, ai soci, ai dipendenti, fornitori e a coloro che, a qualunque titolo, in modo costante o anche saltuariamente, intrattengano rapporti di collaborazione e cooperazione con la Società (di seguito, Destinatari). Tutti i Destinatari sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del Codice Etico, impegnandosi a non assumere iniziative in contrasto con i principi in esso contenuti.

2.2 MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, SINDACO E SOCI

Amministratori, sindaci e soci, nell'intraprendere iniziative e azioni inerenti alla gestione della Società, devono conformarsi ai principi contenuti nel presente Codice Etico, astenendosi nei casi di conflitto di interesse proprio o di terzi che li coinvolga, anche solo potenziale o parziale, e rispettando sempre le disposizioni di legge e i valori contenuti nel presente documento.

2.3 FORNITORI, COLLABORATORI E PARTNER

La Società si impegna a verificare i requisiti di onorabilità e affidabilità dei propri fornitori, rifiutandosi di collaborare con soggetti che conducono attività illecite e/o illegali (compreso lo sfruttamento di manodopera). Nella scelta dei fornitori si seguono procedure aziendali improntate alla massima trasparenza e correttezza, nonché l'osservanza dei requisiti di qualità, prezzo, convenienza, capacità ed efficienza. È vietato dare o ricevere, sotto qualsiasi forma, offerte di denaro o regali e altre utilità allo scopo di ottenere vantaggi personali di qualsivoglia natura. Ogni fornitore, collaboratore e partner viene messo a conoscenza del presente Codice Etico e si impegna a rispettarlo, pertanto la Società si riserva di recedere dal contratto e/o cessare i rapporti nel caso in cui uno di questi soggetti violi i principi ivi contenuti.

2.4 DIPENDENTI

La Società considera le disposizioni contenute nel presente Codice Etico parte integrante delle obbligazioni contrattuali e di legge che i dipendenti (anche ai sensi dell'articolo 2104 del codice civile) e i collaboratori non subordinati sono tenuti a rispettare. Nello svolgimento della propria attività ogni dipendente e collaboratore non subordinato deve conformarsi alle previsioni e ai valori enunciati nel Codice Etico, pertanto ogni violazione del presente documento nonché comportamenti illegittimi, contrari all'interesse aziendale, dannosi per l'immagine e il patrimonio della stessa costituiscono fonte di responsabilità, anche disciplinare (in ossequio a quanto previsto nel sistema disciplinare adottato dalla Società e nei contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge 300/1970).

2.5 RAPPORTI CON I CLIENTI

I Destinatari del Codice Etico, nei rapporti con i clienti della Società, improntano il loro comportamento ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza, fornendo informazioni precise, accurate ed esaurienti circa i prodotti e i servizi offerti affinché i clienti possano assumere decisioni consapevoli. I principi contenuti nel Codice Etico contribuiscono alla buona reputazione e alla tutela dell'immagine aziendale; dunque, è tassativamente vietato disattendere i valori ivi contenuti, anche fornendo informazioni non veritiere, fuorvianti e ingannevoli al fine di cercare di trarre in inganno i clienti.

2.6 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ED ENTI PUBBLICI

Nei rapporti con la pubblica amministrazione e con gli altri enti pubblici la Società rispetta con diligenza tutte le normative Comunali, Regionali, Nazionali e Comunitarie di volta in volta applicabili. In occasione di partecipazione a gare di appalto pubbliche, AGIE SRL opera sempre nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale, mediante attuazione di procedure improntate alla massima trasparenza e correttezza. La Società è dotata di Certificazione SOA la quale comprova la

capacità economica e tecnica dell'impresa di qualificarsi per l'esecuzione di appalti pubblici di lavori, e attesta altresì il possesso di tutti i requisiti necessari alla contrattazione pubblica.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione è tassativamente vietato ad amministratori, dirigenti dipendenti e collaboratori non subordinati corrispondere o offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro, regali o altre utilità di qualsiasi genere ed entità a funzionari o dipendenti della Pubblica amministrazione o a loro parenti per cercare di influenzare impropriamente la decisione della controparte, compreso ripagarli di un atto del loro ufficio o conseguire l'esecuzione di un atto contrario ai loro doveri.

Nel corso di trattative, richieste o rapporti commerciale con la Pubblica Amministrazione non devono essere intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi anche sotto forma di promozioni aziendali riservate ai soli dipendenti o attraverso (ad esempio il pagamento di spese viaggi);
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Inoltre, è vietato assumere alle dipendenze dell'ente ex impiegati della Pubblica Amministrazione (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa o al rapporto. Qualsiasi violazione, effettiva o potenziale, commessa dai soggetti Destinatari del Codice Etico va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

3. I PRINCIPI ETICI DI AGIE SRL

3.1 LEGALITÀ E ANTICORRUZIONE

La Società si impegna a rispettare tutte le normative vigenti, nazionali, comunitarie e internazionali, al fine di promuovere il rispetto della legalità sia all'interno dell'azienda che nei rapporti esterni, astenendosi dall'intraprendere o intrattenere relazioni con soggetti che violano o non rispettano le disposizioni del presente Codice Etico nonché le normative vigenti.

La Società respinge ogni forma di corruzione nell'ambiente di lavoro, imponendo il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico a tutti i soggetti Destinatari (compresi fornitori e partner) e vietando categoricamente di offrire, consegnare (o ricevere) denaro, doni o altre utilità da chiunque entri in contatto con la Società stessa. Inoltre, sempre nell'ottica di una politica di tolleranza zero verso la corruzione negli ambienti di lavoro, AGIE SRL ha adottato una sua procedura Whistleblowing (alla quale si rimanda) anche al fine di reprimere eventuali comportamenti contrari alla diligenza e alla trasparenza.

3.2 PROFESSIONALITÀ E QUALITÀ

La Società tutela la sua immagine e la buona reputazione attraverso il rispetto delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico, perciò si richiede ad ogni dipendente e collaboratore non subordinato di effettuare prestazioni professionali secondo standard qualitativi elevati, assicurando un servizio diligente, regolare e continuativo, in ossequio ai principi del Codice Etico e in conformità con le politiche, le procedure e le direttive aziendali. A tal fine, la Società ha adottato il Sistema di Gestione della Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015 per aumentare l'efficacia dei processi interni e soddisfare le esigenze e le aspettative dei propri clienti.

3.3 UGUAGLIANZA E NON DISCRIMINAZIONE

La Società promuove un clima aziendale positivo improntato verso interazioni basate sul rispetto reciproco, e condanna ogni forma di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla religione, alle condizioni sociali e personali, all'origine etnica, alle opinioni politiche, filosofiche e stato di salute, nonché ogni forma di violenza e/o molestia fisica, psichica e sessuale, anche sotto forma di *mobbing*. Il rispetto di ogni individuo è un valore fondamentale che la Società sostiene e riconosce nel presente Codice Etico; pertanto, tutti i Destinatari devono attuare e rispettare i valori morali ivi riconosciuti. La violazione dei suddetti principi comporta sanzioni, anche di carattere disciplinare, nei confronti di chi li ha disattesi. Qualora la Società venga a conoscenza, direttamente o indirettamente, di soprusi, violenze o molestie di ogni tipo realizzati dal personale dipendente e dai collaboratori nei confronti di colleghi/e di lavoro o di altre persone all'interno dell'azienda, saranno adottate sanzioni, in accordo al sistema disciplinare della Società.

3.4 TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI E TUTELA AMBIENTALE

AGIE SRL garantisce la tutela della salute e sicurezza dei suoi dipendenti e collaboratori mediante il rispetto puntuale delle disposizioni contenute nel Testo Unico per la Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08) e attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione della Salute e della Sicurezza dei Lavoratori certificato UNI EN ISO 45001:2018, al fine di salvaguardare l'incolumità di tutte le figure professionali e non che quotidianamente vengono a contatto con la Società.

AGIE SRL impiega le misure necessarie per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, mediante l'allestimento di una diligente organizzazione aziendale fondata sui criteri fondamentali istituiti dal D.Lgs. 81/08, tra i quali:

- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutazione di tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- riduzione dei rischi alla fonte;
- rispetto dei principi ergonomici nonché di salubrità nella concezione dei luoghi,

- nell'organizzazione del lavoro compresi i metodi di lavoro e di produzione, e nella scelta delle attrezzature al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o lo è meno;
 - programmazione delle misure opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza
 - dare priorità alle misure di protezione collettiva;
 - impartire adeguate istruzioni ai lavoratori, nonché formazione e informazione.

La Società, inoltre, si impegna a rispettare la legislazione in materia ambientale attuando anche misure preventive per evitare, o quantomeno minimizzare, l'impatto sull'ambiente. Infatti, la Società privilegia l'adozione di misure atte a prevenire eventuali pregiudizi all'ambiente, piuttosto che attendere il momento della riparazione di un danno ormai realizzato, programmando un accurato e costante monitoraggio dei progressi scientifici e dell'evoluzione normativa in materia ambientale e promuovendo altresì la condivisione dei principi del Codice Etico a tutti i soggetti operanti nell'impresa, apicali o sottoposti, affinché vi si attengano quando devono essere prese decisioni in merito ad attività a possibile impatto ambientale.

3.5 DIVIETO DI UTILIZZO DEL LAVORO INFANTILE

Definizione di bambino: "Qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta applicata in quella località" (In Italia l'età è di 16 anni, Legge Finanziaria 2007 "Legge n. 296/2006").

L'azienda si impegna a:

- non utilizzare né a sostenere l'impiego di lavoro infantile;
- non esporre bambini e giovani lavoratori a situazioni rischiose o dannose per la loro salute fisica, mentale e sviluppo, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro;
- assumere giovani lavoratori, ma solo se non soggetti alle leggi sull'istruzione obbligatoria. In tal caso, essi possono lavorare solo al di fuori dell'orario scolastico. La somma del tempo trascorso a scuola, al lavoro e il tempo di spostamento del giovane lavoratore non deve superare le 10 ore al giorno, e in nessun caso il giovane lavoratore deve lavorare più di 8 ore al giorno. Non è permesso che i giovani lavoratori svolgano attività lavorative durante l'orario notturno;
- rispettare i diritti dei minori e a comunicare tale impegno attraverso procedure, politiche e il Codice Etico. Questo stesso impegno è richiesto anche ai fornitori.

3.6 DIVIETO DI SCHIAVITÀ E LAVORO FORZATO

L'azienda enfatizza che la pratica della schiavitù moderna e del lavoro forzato non solo viola principi etici fondamentali, ma è incompatibile con i valori essenziali dell'azienda stessa. Ogni forma di costrizione, servitù, lavoro forzato o traffico di esseri umani è considerata una violazione

intollerabile, e può comportare immediate azioni correttive, tra cui la cessazione immediata del rapporto di lavoro o delle relazioni contrattuali con i fornitori coinvolti. La Società si impegna a promuovere una cultura che valorizzi il rispetto dei diritti umani e la dignità di ogni individuo in tutte le sue attività.

3.7 DIRITTI DELLE DONNE

L'azienda si impegna a promuovere la parità di genere e a garantire un ambiente di lavoro equo e rispettoso per tutte le dipendenti.

La Società si impegna a garantire:

- Parità di retribuzione: la Società assicura una retribuzione paritaria per mansioni equivalenti, basata sul merito e indipendente dal genere;
- Prevenzione del discrimine di genere: l'azienda vieta qualsiasi forma di discriminazione di genere nelle pratiche di assunzione, promozione e sviluppo professionale;
- Conciliazione vita-lavoro: l'azienda favorisce politiche flessibili per agevolare la conciliazione tra vita professionale e responsabilità familiari;
- Prevenzione delle molestie e violenza di genere: l'azienda condanna fermamente il molestamento e la violenza di genere, adottando politiche e procedure preventive e punitive;
- Sviluppo professionale delle donne: l'azienda promuove opportunità di sviluppo professionale e avanzamento paritarie per tutte le dipendenti;
- Salute e benessere: l'azienda offre programmi e servizi dedicati alla salute e al benessere delle donne, contribuendo al loro successo sia professionale che personale.

3.8 TUTELA DELLA PRIVACY E DELLA RISERVATEZZA

Tutte le informazioni, i dati, le notizie acquisite e gestite dai dipendenti nell'esercizio della propria attività lavorativa devono rimanere strettamente riservate e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate, né all'interno né all'esterno, se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali. La Società si pone come obiettivo quello di implementare un sistema di tutela della protezione dei dati personali ai sensi del D.Lgs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), come modificato dal Decreto Legislativo n. 101/2018, (Codice Privacy) e dal Regolamento UE n. 2016/679 (GDPR). Ciascun dipendente o collaboratore, pertanto, è tenuto a rispettare la riservatezza delle informazioni e ad acquisirle lecitamente mediante le normative vigenti e le disposizioni aziendali, attenendosi strettamente a quanto previsto nella procedura Privacy adottata dalla Società (alla quale si rimanda).

3.9 ANTIRICICLAGGIO

La Società si impegna a verificare, con tutti i mezzi a sua disposizione, i requisiti di onorabilità, professionalità, integrità morale e buona reputazione dei soggetti con i quali intrattiene rapporti di collaborazione e cooperazione, astenendosi da stipulare contratti con soggetti implicati in vicende di riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o interrompendo ogni rapporto qualora le vicende si verificano in fase successiva alla stipulazione del contratto.

3.10 USO CONSAPEVOLE DEI BENI AZIENDALI

Ogni amministratore, dipendente, collaboratore e chiunque intrattenga rapporti di lavoro con la Società è direttamente responsabile dei beni mobili, immobili e delle attrezzature aziendali messe a disposizione. Ogni destinatario deve avvalersi di tali beni esclusivamente per l'espletamento dell'incarico o del lavoro assegnato, essendo vietato l'utilizzo per scopi diversi e/o non consentiti.

4. IMPEGNI DELLA SOCIETÀ

4.1 EFFICACIA DEL CODICE ETICO

La Società si impegna a diffondere il proprio Codice Etico sia internamente all'azienda sia all'esterno, aggiornandolo qualora si renda necessario, e verificando con tutti i mezzi a sua disposizione che i soggetti Destinatari rispettino i principi e i valori ivi contenuti. AGIE SRL assicura un rigoroso accertamento delle eventuali violazioni del Codice Etico, applicando sanzioni idonee e coerenti con quanto previsto dal sistema disciplinare della Società (al quale si rimanda) e dai contratti collettivi di lavoro.

4.2 OSSERVANZA DEL CODICE ETICO

I Destinatari devono rispettare tutti i principi contenuti nel Codice Etico di AGIE SRL, astenendosi dal perseguire interessi propri e/o di terzi nonché interessi della Società stessa a danno dell'immagine e della reputazione aziendale e/o in violazione delle normative e procedure vigenti. Dato che il rispetto del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali previste per i dipendenti e per i collaboratori, AGIE SRL istituisce un sistema sanzionatorio (al quale si rimanda) che mira ad assicurare la rigorosa osservanza del presente documento, in conformità ai valori etici e morali perseguiti dalla Società stessa. Infatti, l'istituzione di un apposito apparato disciplinare istituito internamente all'azienda (che si aggiunge alle possibili sanzioni esterne previste dalla legislazione vigente) rende efficace ed effettivo il modello organizzativo adottato, il cui fine è quello di evitare e/o prevenire la commissione di reati, piuttosto che reprimerli quando sono già stati compiuti.

Inoltre, nei rapporti con i fornitori e partner commerciali, la Società si astiene dall'intraprendere o si riserva di interrompere immediatamente i rapporti commerciali con coloro che disattendono o non osservano le disposizioni contenute nel Codice Etico.

Sempre nell'ottica di massima trasparenza e rispetto della legalità, ogni operazione e transazione effettuata dalla Società deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua con le finalità perseguite, consentendo mediante idoneo supporto documentale di effettuare i controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione, individuando immediatamente il soggetto o i soggetti che hanno autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

4.3 VIGILANZA SUL CODICE ETICO

La Società, adottando il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, MOG) ai sensi del D.Lgs. 231/01, ha istituito altresì la figura dell'Organismo di Vigilanza (di seguito, ODV). Tale organismo, dotato di indipendenza e autonomia, ha anche il compito di vigilare sull'attuazione del MOG e sul rispetto del Codice Etico sulla base delle segnalazioni che devono essere effettuate dai soggetti destinatari. Ogni Destinatario deve, pertanto, riferire all'ODV qualsiasi informazione relativa alla violazione delle normative vigenti, delle procedure aziendali, del MOG e del Codice Etico, nonché comportamenti censurabili o fondati sospetti di *mala gestio*.

4.4 CONFLITTO DI INTERESSI

Gli amministratori, i soci, i dipendenti e i collaboratori devono perseguire esclusivamente gli interessi della Società, astenendosi dal compiere atti e comportamenti dai quali può derivare una condizione di conflitto d'interesse, reale o solo potenziale. Tali situazioni devono essere immediatamente segnalate agli organi di controllo della Società o all'Organismo di Vigilanza.

4.5 CORRETTEZZA NELLA CONTABILITÀ

La situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società nonché ogni operazione o transazione effettuata, devono rispondere ai criteri di veridicità, correttezza e trasparenza. La documentazione prodotta deve essere custodita e ordinata accuratamente, in modo da assicurare un tempestivo ed esauriente controllo sulle transazioni effettuate. Ogni Destinatario del Codice Etico deve collaborare a far funzionare correttamente i processi contabili, rispettando le normative e le procedure aziendali, e avvisando immediatamente i superiori e l'ODV nel caso in cui venga a conoscenza di omissioni o falsificazioni della documentazione contabile.

5. OBBLIGHI DEI DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Ogni Destinatario deve rispettare le normative vigenti e i principi contenuti nel presente Codice Etico, astenendosi dal compiere atti o tenere comportamenti contrastanti con esso. Inoltre, i Destinatari devono collaborare all'attuazione di quanto previsto dal Codice Etico avvisando i superiori e l'Organismo di Vigilanza quando si verificano violazioni del presente documento, al fine di rispettare e attuare correttamente l'integrità etica e morale della Società.

La Società, infine, ha approvato la procedura *Whistleblowing* attraverso la quale è possibile effettuare la segnalazione degli illeciti ai sensi del D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24, assicurando al segnalante la riservatezza e tutte le tutele necessarie. AGIE SRL incentiva le segnalazioni propositive, le quali sono in grado di mantenere elevati standard di liceità, trasparenza e correttezza nell'ottica di una maggiore tutela dei valori di moralità e legalità promossi e sostenuti dalla Società.