

# CODICE ETICO

## di

# M&C Management & Consulting S.r.l.

Rev.	Data	Descrizione	Emissione	Approvazione
0	28/01/2016	Prima emissione	Amministratore Delegato P. Paramucchi	Direzione
1	28/02/2018	Aggiornamento carta intestata	G. Sponza	Direzione
2	16/06/2021	Aggiornamento paragrafi 1.15 - 1.16 - 1.17	G. Sponza	Organismo di Vigilanza (O.d.V.)



## INDICE

1.1 Natura, destinatari e obiettivi del codice etico .....	3
1.2 Principi generali .....	3
1.3 Trattative e rapporti con la pubblica amministrazione (“P.A.”) .....	4
1.4 Finanziamenti ai partiti e alle organizzazioni politiche .....	5
1.5 Adempimento degli obblighi di comunicazione .....	5
1.6 Procure e deleghe .....	6
1.7 Tutela del capitale sociale e altri obblighi in relazione all’amministrazione .....	6
1.8 Tutela del patrimonio sociale .....	7
1.9 Doveri di imparzialità e conflitto di interessi.....	7
1.10 Corruzione privata .....	8
1.11 Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico.....	8
1.12 Delitti contro la personalità individuale .....	9
1.13 Relazioni esterne.....	9
1.14 Rapporti con le autorità giudiziarie.....	10
1.15 Tutela della salute, della sicurezza e dell’ambiente.....	11
1.16 Doveri finalizzati alla prevenzione dei reati colposi e sicurezza del lavoro.....	11
1.17 Principi di condotta nelle relazioni interne .....	12
1.18 Procedure attuative .....	12
1.19 Modalità di diffusione del codice.....	13



## 1.1 Natura, destinatari e obiettivi del codice etico

Il presente codice (“Codice Etico”) contiene le regole di etica e condotta aziendale che il Personale di M&C Management & Consulting S.r.l. (“M&C” o “Società”) è tenuto ad osservare nello svolgimento delle attività aziendali. Il Codice Etico stabilisce i Principi Etici che M&C rispetta e fa propri e ai quali devono conformarsi tutti i soggetti che a diverso titolo cooperino con M&C siano essi fornitori, partners commerciali, consulenti o collaboratori.

La Società provvederà a divulgare il presente Codice Etico con mezzi idonei raccomandandone la puntuale osservanza.

Il Codice Etico è posto a presidio della reputazione e immagine di M&C e stabilisce specifiche norme comportamentali tese a consolidare la propria leadership nel mercato di riferimento nel rispetto dei principi etici ivi contenuti. È interesse della Società diffondere i valori d'impresa ed i principi fondamentali di correttezza professionale, integrità personale, tutela della salute nell'ambiente di lavoro, nonché di trasparente competizione sul mercato da parte di tutti i soggetti che vi operano.

Per tutti i motivi sopra specificati, si segnala che l'osservanza del Codice Etico è da considerarsi parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile. I dipendenti e collaboratori di M&C sono quindi chiamati ad una scrupolosa osservanza delle norme e delle regole di condotta contenute nel presente Codice Etico. La violazione delle norme del Codice Etico potrà pertanto costituire inadempimento grave alle obbligazioni derivanti dal contratto di lavoro e fonte di illecito civile, con ogni conseguente responsabilità personale.

Analogamente, la Società si riserva di tutelare i propri interessi in ogni sede competente avverso i terzi (fornitori, agenti e consulenti ecc.) che abbiano violato le norme del presente Codice.

Resta inteso che ai fini dell'applicazione ed interpretazione del presente Codice Etico, le regole ed i principi ivi espressi dovranno essere ritenuti prevalenti rispetto ad altre fonti normative.

Il Personale di M&C dovrà astenersi da ogni sorta di discriminazione, ed è impegno preciso di M&C monitorare la propria organizzazione per evitare comportamenti discriminatori. M&C ispira la propria condotta al rispetto, riconoscimento e salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani indipendentemente da genere, paese di origine, credo politico o religioso, sesso, orientamento sessuale, nel pieno rispetto delle leggi nazionali e internazionali. M&C si impegna alla massima tutela del lavoro e delle sue condizioni, dei minori, della salute, della sicurezza e dell'ambiente.

## 1.2 Principi generali

M&C opera con integrità, correttezza e professionalità con un impegno costante al servizio della clientela, all'innovazione e alla qualità.

Sebbene il principio ispiratore sia quello della massima salvaguardia del suo patrimonio sociale, a tutela dei soci, dei creditori e degli investitori, l'osservanza della legge, dei regolamenti, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutto il Personale di M&C e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

Tutte le azioni e attività svolte da M&C o per suo conto, ferma restando la tutela del diritto alla riservatezza, devono dare garanzia di essere:



- legittime, rispettose di norme, procedure e regolamenti;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con precisa individuazione dei soggetti coinvolti;
- basate su processi informativi corretti e completi.

M&C è amministrata e gestita secondo principi di trasparenza e correttezza nel pieno rispetto di tutti gli obblighi di comunicazione e trasparenza che la legge prescrive.

M&C, in ragione della maggiore o minore complessità organizzativa, implementa il principio del controllo dei processi funzionali e della riconducibilità delle responsabilità al responsabile di ciascun processo per la tutela della trasparenza ed efficacia dei controlli sulle operazioni compiute. Inoltre, l'impostazione del suo Sistema Integrato di Gestione Aziendale e del Modello 231 si fonda sul metodo dell'analisi dei problemi ai fini dell'individuazione delle cause e della predisposizione di appropriati interventi correttivi e/o migliorativi.

M&C ispira la propria condotta contrattuale al fine di escludere inequivocabilmente qualsiasi sospetto di volere influenzare indebitamente eventuali trattative e volere ottenere risultati con mezzi diversi dalla qualità della propria offerta commerciale.

Nello svolgimento delle trattative e di qualsiasi altra attività volta all'aggiudicazione e sottoscrizione di contratti il Personale M&C deve comportarsi correttamente e con trasparenza, e raggiungere gli obiettivi aziendali sulla base della qualità tecnica ed economica della propria offerta commerciale. A tal fine, non è consentito scambiare informazioni sulle offerte tecnico – economiche con gli altri partecipanti a gare né tantomeno raggiungere intese con concorrenti alla medesima gara, anche se partner commerciali di M&C; fanno eccezione gli eventuali associati in ATI (Associazione Temporanea d'Imprese) o in forme associative riconosciute dall'ordinamento.

È precisa violazione della politica aziendale di M&C raggiungere intese integranti il reato di corruzione. Concordemente, il Personale di M&C non può ricevere nessun bene di qualsivoglia genere e tipo da rappresentanti del potenziale cliente o da persone ad esso collegate. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti. In ogni caso le sopra elencate forme di cortesia o gratuità dovranno essere sempre autorizzate dalla posizione aziendale indicate nelle procedure interne e documentate in modo adeguato.

### 1.3 Trattative e rapporti con la pubblica amministrazione ("P.A.")

Ai fini dell'applicazione del presente documento sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni: lo Stato italiano e le sue amministrazioni, gli enti pubblici territoriali, tutti gli altri enti pubblici, nonché l'Unione Europea e tutte le sue amministrazioni (anche Società miste, concessionarie pubbliche di servizio, e tutti i soggetti giuridici che sono compresi fra le amministrazioni aggiudicatarie).

M&C, nello svolgimento delle trattative e di qualsiasi altra attività volta all'aggiudicazione di contratti da stipularsi con la P.A. o qualsiasi altro ente incaricato dello svolgimento di un pubblico servizio, deve comportarsi correttamente e con trasparenza. A tale scopo i rapporti con i Pubblici Ufficiali, con gli impiegati pubblici (a prescindere se siano incaricati di pubblico servizio o meno) e con i concessionari di pubblico servizio, devono basarsi su trasparenza, lealtà, correttezza e buona fede.



La Società si impegna ad assicurare che le fasi decisionali in ordine all'affidamento di forniture, appalti, subappalti o incarichi commerciali siano caratterizzate da oggettività di giudizio e da assoluta conformità a leggi e regolamenti.

La Società ed il suo Personale, nel rispetto del proprio diritto alla riservatezza, renderà disponibile ed accessibile ogni documentazione ed operazione, anche non economica, eseguita nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

Il Personale di M&C non può ricevere alcun bene o regalia da rappresentanti della P.A né può assumere o attribuire alcun tipo di incarico professionale o intraprendere alcuna attività economica per propria utilità personale con pubblici ufficiali o impiegati pubblici che ricoprono qualsiasi incarico conferito loro dalla P.A. ovvero abbiano partecipato a procedimenti amministrativi (contrattuali o meno) o giudiziari, comportanti profitti per M&C negli ultimi 12 mesi o se da essi possano derivarne. In caso di dubbio sulle conseguenze per M&C di rapporti esistenti o in corso, il Personale di M&C è tenuto a comunicare al proprio diretto superiore e all'Organismo di Vigilanza.

#### 1.4 Finanziamenti ai partiti e alle organizzazioni politiche

I rapporti con movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali e con i loro funzionari, agenti o candidati sono ispirati ai principi etici di correttezza ed al rispetto delle leggi. I contributi eventualmente versati ai predetti enti devono essere conformi alle leggi vigenti e devono essere registrati nelle scritture contabili. In ogni caso tali contributi dovranno avvenire solo in seguito a una deliberazione di approvazione da parte dei Soci.

I contributi politici includono qualunque pagamento, prestito, atto di liberalità o regalia, fatto nei confronti di qualsiasi partito politico e/o organizzazione politica o sindacale o dei loro membri nonché di candidati indipendenti (sia che rivestano cariche pubbliche, oppure che siano candidati ad una elezione).

M&C non rimborserà contributi politici, concessi a titolo personale dal Personale di M&C.

#### 1.5 Adempimento degli obblighi di comunicazione

Le comunicazioni sociali devono essere veritiere, chiare, corrette e trasparenti al fine di consentire un agevole controllo dei dati ivi contenuti. Tutte le comunicazioni sociali previste dalla legge, nonché quelle previste nei confronti delle autorità pubbliche di vigilanza, devono essere redatte in conformità con i principi, i criteri e le regole stabiliti dal Codice Civile e dai principi contabili, nel rispetto delle norme fiscali e di tutte le altre norme dell'ordinamento, al fine di consentire un agevole verifica da parte di tali autorità nell'esercizio delle loro funzioni.

Il Personale di M&C, nel redigere le comunicazioni sociali, o la documentazione relativa alla attività aziendale (fatture, contratti, note spese, bolle, ordini di acquisto, ecc.) non dovrà mai attestare il falso od omettere informazioni essenziali alla corretta e veritiera rappresentazione di quanto attestato.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto, volta a consentire:

- l'agevole verifica e ricostruzione contabile;
- la ricostruzione accurata dell'operazione;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità.



Le procedure interne riportano, ove necessario, specifiche indicazioni su modalità e responsabilità di archiviazione di documenti e registrazioni.

## 1.6 Procure e deleghe

Nessun soggetto ha poteri di rappresentanza, di firma né autorità di gestione al di fuori di specifiche deleghe documentate nelle disposizioni della Società, negli atti e nelle procedure. Il documento riassuntivo del sistema di deleghe e procure operante in azienda è parte del Nuovo Sistema di Gestione Integrata, dove sarà pubblicato.

In particolare, il sistema di deleghe assicura che:

- a nessun soggetto vengano attribuiti poteri illimitati o funzioni per legge non delegabili;
- a nessun soggetto vengano contestualmente delegati poteri di spesa e di controllo sulla medesima operazione;
- il contenuto delle deleghe sia conforme alle responsabilità assegnate e non in sovrapposizione o conflitto, anche solo parziale o potenziale, con attribuzioni delegate ad altri soggetti;
- i poteri e le attribuzioni conferiti siano tempestivamente portati a conoscenza dell'O.d.V. a cura dell'entità conferente.

È inoltre da precisare che le deleghe possono essere attribuite anche a soggetti esterni alla Società, ad esempio nell'ambito di rapporti di consulenza. In tal caso, unitamente all'accettazione delle funzioni o dei compiti delegati, tali soggetti dovranno accettare i principi esposti nel presente Codice Etico.

## 1.7 Tutela del capitale sociale e altri obblighi in relazione all'amministrazione

Gli Amministratori di M&C (ovvero chiunque ne svolga le funzioni) non devono impedire né ostacolare in alcun modo le attività di controllo da parte dei Sindaci e delle Società di revisione.

Il patrimonio sociale deve essere gestito in modo corretto e onesto e pertanto:

- il capitale sociale, i beni, crediti e le quote devono essere valutati correttamente, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- non si può ridurre il capitale sociale se non in presenza di perdite o svalutazioni;
- gli Amministratori non possono acquistare o sottoscrivere azioni o quote sociali, se non attraverso le loro risorse.

Gli stessi principi dovranno essere seguiti nelle valutazioni e nelle altre operazioni societarie ordinarie e straordinarie, ivi incluse in via esemplificativa ma non limitativa le operazioni di fusione, scissione, acquisizione e acquisto di quote o azioni di altre Società.

Inoltre, chi svolge la funzione di Amministratore convocherà l'assemblea nei termini previsti.

Nessuno deve cercare di influenzare indebitamente il regolare svolgimento delle assemblee societarie. Chiunque si trovi nella condizione di non poter o dover esercitare il proprio voto nell'organo di amministrazione o nell'assemblea deve darne immediata comunicazione all'organo medesimo ed all'Organismo di Vigilanza.



Qualora un soggetto sia a conoscenza dei menzionati impedimenti sarà tenuto a darne immediata comunicazione agli organi di amministrazione della Società ed all'O.d.V..

I Soci devono svolgere le funzioni di cui sono investiti con professionalità, correttezza e buona fede nell'esclusivo interesse della Società, essi in particolare sono tenuti a:

- svolgere il loro incarico con diligenza e nel rispetto del criterio di collaborazione con gli altri organi societari;
- comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento che appaia in contrasto anche solo potenziale con le norme di legge o statutarie tutelando l'integrità del patrimonio sociale;
- verificare lo stato patrimoniale della Società, specie in riferimento all'esattezza e veridicità dei dati ivi riportati, prima di procedere alla ripartizione degli utili e delle riserve;
- mantenere riservate le informazioni e i documenti acquisiti nello svolgimento delle loro funzioni utilizzando gli stessi nell'esclusivo interesse della Società.

### 1.8 Tutela del patrimonio sociale

Il Personale di M&C è responsabile della protezione e del corretto utilizzo dei beni (materiali e immateriali) aziendali nonché dei beni e risorse loro affidati per espletare le proprie funzioni.

I beni di proprietà della Società devono essere utilizzati esclusivamente per le finalità professionali a cui sono destinate. È fatto divieto di utilizzare tali beni per finalità diverse e contrarie alla legge, all'ordinamento ed al presente Codice Etico.

Ogni bene di proprietà della Società sarà registrato nelle scritture contabili, a meno che tale registrazione non sia necessaria ai sensi di legge.

### 1.9 Dovere di imparzialità e conflitto di interessi

Il Personale di M&C opererà con imparzialità assumendo decisioni in linea con i principi contenuti nel presente Codice Etico nello svolgimento di tutte le procedure aziendali.

Il Personale di M&C deve respingere ogni indebita pressione nello svolgimento della propria attività. Nel caso in cui vengano riscontrare pressioni, proposte o richieste di favori che riguardino la propria o l'altrui attività lavorativa e che possano mettere a rischio il dovere di imparzialità, tali circostanze devono essere prontamente comunicate al proprio superiore ed all'O.d.V..

Per rispettare il principio di correttezza e trasparenza, e salvaguardare la fiducia dei propri soci e clienti, M&C vigila, anche attraverso specifiche procedure, affinché il proprio Personale e gli Amministratori non vengano a trovarsi in posizione di conflitto di interessi tale da far venir meno il dovere di imparzialità.

Tutti i soggetti devono evitare ogni situazione che possa generare conflitto con gli interessi della Società; in particolare, deve essere evitato qualsiasi conflitto d'interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni ricoperte all'interno della Società.

Tutte le scelte e le azioni intraprese dal Personale di M&C, devono essere orientate esclusivamente all'interesse della Società. A tale fine la Società stabilisce le seguenti regole:



- gli Amministratori che hanno un ruolo in conflitto di interesse, anche solo parzialmente, con quello della Società, non possono gestire, collaborare e/o deliberare in merito ad operazioni in cui sussista tale conflitto d'interesse;
- il Personale di M&C non può condurre affari o svolgere attività professionale che concorra anche solo parzialmente e indirettamente con gli interessi della Società;
- nei limiti consentiti dalla legge e/o dalle relative disposizioni contrattuali nessuno dovrà direttamente o indirettamente collaborare con i concorrenti della Società.

Il Personale di M&C non potrà direttamente o indirettamente partecipare o collaborare in qualsiasi maniera, ad alcuna transazione, operazione finanziaria o investimento effettuato dalla Società, salvo che tale operazione e/o investimento sia consentito dalla normativa vigente, in tal caso la partecipazione sarà consentita nei limiti e modalità ammessi dalla normativa vigente in materia. È dovere del Personale di M&C evitare e prevenire il sorgere di un conflitto di interessi, chiunque venisse a conoscenza di tale evenienza deve informarne immediatamente l'O.d.V.

### 1.10 Corruzione privata

M&C vigila affinché gli Amministratori e il Personale di M&C non siano soggetti attivi o passivi in fattispecie di corruzione privata. È fatto espresso divieto per il Personale di M&C di ricevere denaro o promesse di denaro o utilità e vantaggi vari.

M&C vieta di ricevere qualsiasi utilità e vantaggio, o solamente di accettarne la promessa, a prescindere dalla violazione dei propri doveri. Nello svolgimento di trattative per la Società, il Personale di M&C deve perseguire esclusivamente l'interesse della Società e non deve accettare nessun tipo di utilità o promessa di utilità personale (denaro, beni, servizi, impiego futuro, vantaggi vari) da chiunque provenga.

M&C non permette che vengano dati o semplicemente offerti tali vantaggi a soggetti legati ad altre Società, ai suoi revisori o sindaci, per indurli a venire meno ai doveri derivanti dai propri uffici.

### 1.11 Delitti aventi finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

M&C disapprova ogni comportamento rivolto a promuovere, costituire, organizzare, dirigere o finanziare associazioni che si propongano il compimento di atti di violenza con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico o dell'ordinamento giuridico, politico, economico, sociale nazionale. M&C disapprova altresì qualsiasi atto commesso dalle suddette associazioni ovvero qualsiasi atto di terrorismo.

M&C osserva e si ispira ai principi e alle disposizioni della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo stipulata a New York il 9 dicembre del 1999, e di tutte le altre Convenzioni per la lotta al terrorismo cui dovesse aderire l'Italia. M&C vieta e sanziona gli Amministratori e il proprio Personale qualora nello svolgimento di attività in nome e per conto della Società, raccolga fondi provenienti dalle attività indicate sopra o con lo scopo di finanziarle (anche parzialmente), nonché di svolgere qualsiasi azione destinata a finanziare, promuovere o in qualsiasi modo favorire le attività elencate sopra.

M&C vieta la propaganda, ovvero qualsiasi forma di promozione o istigazione, tramite le proprie risorse (anche utilizzando il sito internet della Società) nonché nello svolgimento di in nome e/o per conto della Società, delle attività sopra elencate e disapprovate. M&C vieta, altresì la propaganda, ovvero qualsiasi forma di promozione o di istigazione, diretta a favorire semplicemente la costituzione o la partecipazione alle associazioni che perseguano come scopo le attività elencate sopra.





Chiunque venga in qualunque modo a conoscenza di pratiche finalizzate al compimento o finanziamento di atti terroristici è tenuto a darne tempestiva e immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza. M&C valuterà internamente ogni segnalazione connessa alle attività sopra elencate riservandosi di portare a conoscenza degli organi di giustizia le segnalazioni suddette per opportuni accertamenti.

### 1.12 Delitti contro la personalità individuale

M&C nell'esercizio delle sue attività opera nel pieno rispetto dei diritti individuali della persona e ripudia chiunque eserciti azioni di violenza, minaccia ed inganno. M&C ripudia ogni abuso di una situazione di deficit fisico o psichico o di una situazione di necessità, nonché ogni atto teso ad ottenere vantaggi o profitti mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi a coloro che si trovino nelle situazioni di deficit o necessità qui descritte.

In via esemplificativa ma non limitativa, M&C ripudia:

- ogni forma di lavoro obbligato, l'esercizio su una persona di poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà, anche al fine di sottoporla al prelievo di organi, nonché ogni forma di induzione di un individuo in uno stato di soggezione continuativa con costrizione a prestazioni che ne comportino lo sfruttamento.
- la diffusione, distribuzione, divulgazione e pubblicazione di qualsiasi materiale pornografico contenente immagini e riproduzioni di minori nonché ogni forma di adescamento o sfruttamento sessuale dei minori;
- ogni forma di schiavitù, traffico di essere umani ai fini di induzione alla schiavitù, nonché ogni atto di compravendita di individui o di organi.

M&C osserva e si ispira ai principi e alle disposizioni della Convenzione sul lavoro forzato e obbligatorio (Ginevra, 21/06/1930), della Convenzione Internazionale sull'abolizione del lavoro forzato (Ginevra, 25/06/1957), della Convenzione sulla discriminazione in materia di impiego e nelle professioni (Ginevra, 28/06/1958), e delle altre Convenzioni Internazionali in materia di diritti umani e dei lavoratori.

M&C procede all'assunzione solamente sulla base di contratti di lavoro integralmente conformi alla normativa vigente in materia. In linea coi citati principi M&C non utilizza mano d'opera a basso costo utilizzando il lavoro di immigrati in violazione dei diritti del lavoro previsti dalla normativa vigente e dei diritti umani essenziali.

Il Personale di M&C che venga a conoscenza di fatti o atti riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza. M&C valuterà internamente ogni segnalazione connessa alle fattispecie sopra elencate riservandosi di portare a conoscenza degli organi di giustizia le segnalazioni suddette per opportuni accertamenti.

### 1.13 Relazioni esterne

Non è consentito rendere noti a soggetti esterni alla Società contenuti, effetti, termini od ambiti di applicazione di provvedimenti o determinazioni aventi efficacia esterna, prima che gli stessi siano stati formalizzati e formalmente comunicati alle parti interessate.



Non è consentito divulgare e usare impropriamente informazioni e/o qualunque altro genere di notizia che abbia carattere di riservatezza connesso ad atti ed operazioni proprie di ciascuna mansione svolta senza specifica e documentata autorizzazione rilasciata nei limiti di quanto consentito dalla legge.

Non sono consentiti l'uso, la trasmissione, la memorizzazione documentale o informatica di informazioni illecite o socialmente riprovevoli.

Non è consentito l'accesso a terzi a documenti interni alla Società sia formalizzati, sia in fase di redazione, se non nei casi e nei modi previsti dalla legislazione, nonché dalla normativa interna vigente. E' fatto salvo l'accesso da parte di consulenti esterni di M&C a documenti ed informazioni di M&C nei limiti degli incarichi conferiti. I consulenti esterni sono tenuti ad utilizzare i documenti e le informazioni nei limiti dell'incarico conferito e a rispettare rigorosamente il diritto di M&C alla riservatezza e confidenzialità delle informazioni e documenti aziendali. I consulenti esterni dovranno rispettare i principi contenuti nel presente Codice Etico, le norme di legge nonché le prescrizioni previste dagli ordini di appartenenza.

Qualsiasi informazione commerciale acquisita nel corso dello svolgimento della propria attività dovrà essere mantenuta riservata e confidenziale, salvo che la divulgazione non sia prevista dalla legge o sia legittimamente richiesta dall'autorità giudiziaria o dalle autorità di pubblica vigilanza.

Il Personale di M&C non dovrà effettuare dichiarazioni, affermazioni o comunicati pubblici che possano ledere l'immagine e l'operato della Società.

A salvaguardia della sua immagine e della correttezza delle informazioni divulgate, in linea con i principi sopra esposti, M&C stabilisce che:

- il Personale di M&C non può rilasciare interviste o qualsiasi tipo di dichiarazione, per conto di M&C o riguardanti M&C, a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati, senza previa approvazione espressa e scritta di M&C;
- il Personale di M&C qualora venisse sollecitato a rilasciare dichiarazioni su informazioni riguardanti la Società, a soggetti esterni non qualificati ovvero giornalisti accreditati, dovrà astenersi dal rilasciare le richieste dichiarazioni e dovrà tempestivamente trasmettere le suddette richieste agli organi preposti della Società.

#### 1.14 Rapporti con le autorità giudiziarie

M&C agisce nel rispetto della legge e favorisce, nei limiti delle proprie competenze, la corretta amministrazione della giustizia.

Nello svolgimento della propria attività, M&C si ispira ai principi del presente Codice Etico, opera in modo lecito e corretto collaborando con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

M&C esige che il proprio Personale garantisca la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto dell'INPS, del Ministero del Lavoro, salute e politiche e di qualunque altra Pubblica Amministrazione e/o Autorità legittimata dalla normativa vigente.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della P.A., nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento; mentire o



fare dichiarazioni false alle autorità competenti. Nessuno deve nemmeno tentare di persuadere qualcun altro a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi, a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni ovvero alle autorità giudiziarie competenti.

Coloro che fossero oggetto, anche a titolo personale e per fatti indipendenti dal rapporto di lavoro, di indagini o ispezioni, e dovessero ricevere mandati di comparizione, o altri provvedimenti giudiziari, devono informare immediatamente l'Organismo di Vigilanza.

### 1.15 Tutela della salute, della sicurezza e dell'ambiente

La M&C S.r.l. si prefigge l'obiettivo di garantire una gestione efficace della salute, della sicurezza e dell'ambiente, che considera fattori decisivi per il suo successo.

A tal fine la Società:

- si impegna a promuovere il rispetto della persona nella sua integrità fisica e morale, vietando ogni condotta denigratoria, prevaricatoria o vessatoria, offrendo pari opportunità di lavoro, di formazione, e di sviluppo professionale;
- protegge la salute e la sicurezza dei propri dipendenti sui luoghi di lavoro e si impegna ad adottare e a mantenere adeguati sistemi di gestione volti ad identificare e a prevenire possibili situazioni a rischio che possano minarne la salute e la sicurezza;
- si impegna ad operare nel pieno rispetto delle normative nazionali ed internazionali in materia di tutela e salvaguardia ambientale.

### 1.16 Doveri finalizzati alla prevenzione dei reati colposi e sicurezza del lavoro

La M&C S.r.l. promuove e diffonde la cultura della sicurezza sul lavoro applicando i seguenti principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono assunte le decisioni in materia:

- eliminare i rischi e, ove ciò non sia possibile, ridurli al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnologico;
- valutare tutti i rischi che non possono essere eliminati;
- ridurre i rischi alla fonte;
- rispettare i principi ergonomici e di salubrità nei luoghi di lavoro nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro, nella definizione dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- programmare le misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e buone prassi;
- dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori;
- adottare provvedimenti per la gestione delle cause dello stress lavoro-correlato al fine di prevenire o, quanto meno, ridurre l'impatto che tale rischio può avere sui lavoratori e sull'azienda anche in termini di produttività.



In attuazione di tali principi, la Società adotta le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, garantisce la costante informazione e formazione dei dipendenti, si dota di un adeguato sistema organizzativo e stanzi le risorse necessarie per le attività in parola.

### 1.17 Principi di condotta nelle relazioni interne

La M&C S.r.l. tutela l'integrità fisica e morale dei lavoratori, garantendo ambienti di lavoro sicuri e salubri nel rispetto della normativa sulla sicurezza del lavoro.

La Società favorisce lo sviluppo e la crescita professionale del potenziale di ciascuna risorsa attraverso:

- il rispetto della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando ogni condizione di disagio;
- il ripudio di qualsiasi forma di abuso e discriminazione quale, solo a titolo meramente esemplificativo ma non esaustivo, in base alla razza, all'orientamento sessuale, al credo religioso, alla lingua, all'appartenenza politica o sindacale e all'handicap;
- il ripudio dello sfruttamento del lavoro minorile;
- la definizione dei ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni in modo da permettere a ciascuna risorsa di potere adeguatamente adottare le decisioni di sua competenza nell'interesse della Società;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- l'apporto di interventi formativi e di comunicazione;
- l'uso corretto e riservato dei dati personali;
- la predisposizione di luoghi di lavoro adeguati alle esigenze di tutela della sicurezza e della salute di chiunque li utilizzi.

La Società si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutte le risorse impiegate.

Le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo del personale, nonché le valutazioni ai fini dell'assunzione, si fondano sulla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli richiesti ed alle esigenze della Società, nel pieno rispetto dei principi di imparzialità e delle pari opportunità.

La Società assicura inoltre alle proprie risorse la formazione e l'aggiornamento necessari in base alla posizione ricoperta, in modo da permettere a ciascuna risorsa di potere adeguatamente adottare le decisioni di propria competenza. Ciascuna risorsa è chiamata a collaborare per la realizzazione di un ambiente di lavoro che risponda pienamente ai requisiti sopra descritti ed è invitata ad assumere, nei rapporti con i colleghi, comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione.

### 1.18 Procedure attuative

Ai fini di una corretta interpretazione e applicazione di questo Codice Etico e dello svolgimento delle relative procedure attuative e disciplinari, è istituito l'Organismo di Controllo e Vigilanza (O.d.V.).

L'Organismo di Vigilanza ha autonomi poteri di iniziativa e controllo. Deve verificare il rispetto di questo Codice e dei suoi principi da parte di tutti i destinatari.

Il Personale di M&C che venisse a conoscenza di violazioni del Codice Etico e/o delle leggi o di qualsiasi comportamento sospetto ovvero di qualsiasi procedura operativa poco corretta, ha l'obbligo di informare con tempestività e riservatezza l'Organismo di Vigilanza. Al Personale di M&C che fornisca le segnalazioni



qui menzionate dovrà essere garantita la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute e che la propria identità rimanga confidenziale e riservata all'interno dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è indipendente e si può avvalere dei consulenti esterni nello svolgimento delle proprie funzioni.

I Responsabili dei Centri di Costo e/o Unità organizzative sono tenuti a vigilare sull'operato dei propri collaboratori e riferire tempestivamente eventuali criticità all'Organismo di Vigilanza o confrontarsi con esso in caso di dubbio sull'aderenza delle procedure operative con l'osservanza del Codice Etico.

La violazione dei principi contenuti nel Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato da M&C.

Ne consegue che ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice sarà punibile con sanzioni disciplinari.

In caso di trasgressioni gravi e contro la legge, le sanzioni potranno comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato o del contratto di collaborazione, nel rispetto di quanto stabilito dai CCNL applicati, dello Statuto dei Lavoratori e dalla normativa vigente.

### 1.19 Modalità di diffusione del codice

Il presente documento è messo a disposizione di tutto il Personale di M&C attraverso il Sistema informatico (rete intranet), insieme alla documentazione corrente del Nuovo Sistema di Gestione Integrata.

Altre copie sono disponibili presso tutte le sedi di M&C, eventualmente esposte nelle bacheche, e comunque presso la Direzione Risorse Umane e Organizzazione e presso l'Organismo di Vigilanza.

A tutto il Personale di M&C è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice Etico nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e le responsabilità ricoperte.

Qualora un dipendente o collaboratore si trovi in una situazione che secondo la propria competenza e conoscenza possa rappresentare rischi per il rispetto dei principi del presente Codice Etico, tale dipendente e collaboratore ha il dovere di consultare il presente Codice Etico e, qualora la mera consultazione non fosse sufficiente, dovrà esporre la propria situazione all'O.d.V.

È fatto obbligo a tutto il Personale di M&C di:

- astenersi da comportamenti contrari ai principi ed enunciati del Codice Etico;
- indirizzare i propri collaboratori al pieno rispetto del Codice Etico;
- richiedere ai terzi con i quali M&C svolga la propria attività commerciale di prendere visione del Codice Etico e di conformarsi ai suoi principi;
- riferire tempestivamente all'Organismo di Vigilanza le possibili violazioni al Codice Etico;
- collaborazione con i soggetti deputati alla vigilanza dell'applicazione del presente Codice Etico per segnalare possibili violazioni;
- adottare tempestivamente misure correttive adeguate, secondo quanto richiesto dalla situazione, o predisporre misure preventive laddove esista un ragionevole dubbio sulla possibilità di commissione di reato.

