

## CODICE ETICO AZIENDALE

REV.	DATA	DESCRIZIONE EMISSIONE	REDATTO RAQ	VERIFICATO RDQ	APPROVATO DL
0	09/01/17	PRIMA EMISSIONE			

## INDICE

1.	PREMESSA .....	3
2.	AMBITO ED APPLICAZIONE E DESTINATARI .....	3
3.	PRINCIPI DI RIFERIMENTO .....	3
3.1	CARTA DEI PRINCIPI ETICI GENERALI (PMI BUSINESS INTEGRITY KIT) .....	4
4.	CONFLITTI DI INTERESSE.....	5
5.	RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI.....	6
6.	ETICITA' NEI RAPPORTI CON I SOCI .....	6
7.	REGISTRAZIONI CONTABILI .....	6
8.	RISORSE UMANE .....	6
9.	SICUREZZA E AMBIENTE .....	7
10.	ETICITA' NEI RAPPORTI CON I TERZI.....	7
A.	CLIENTI.....	7
B.	FORNITORI .....	7
C.	PUBBLICA AMMINISTRAZIONE ED ISTITUZIONI PUBBLICHE.....	8
D.	ORGANIZZAZIONI POLITICHE E SINDACALI .....	8
11.	REGALI, OMAGGI E BENEFICI .....	8
12.	COMUNICAZIONE E FORMAZIONE.....	8
13.	VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO .....	8
14.	DISPOSIZIONI FINALI .....	9

## 1. PREMESSA

La IMEB SRL , nasce dall'evoluzione della ditta individuale IMEB di Bordogna Fernando già radicata sul mercato con trentennale esperienza nella realizzazione e manutenzione di impianti di elettrici di pubblica illuminazione su Bassa Tensione, edifici pubblici, civili ed industriali con rilascio della dichiarazione di conformità D.M. 37/2008 Lettere A,B.

L'innovazione tecnologica curata nella qualità dei materiali, la formazione permanente del personale, l'affidabilità del servizio e l'acquisizione di nuovi importanti lavori, hanno fatto della IMEB SRL una realtà imprenditoriale in costante crescita.

Nel 2001 ha ottenuto l'Attestazione di Qualificazione alla esecuzione di Lavori Pubblici (SOA) per la categoria OG10 (Impianti per la trasformazione Alta/Media tensione e per la distribuzione di energia elettrica in corrente alternata e continua ed impianti di pubblica illuminazione), ad oggi nella classifica IV.

NEL 2005 l'azienda è stata riconosciuta "idonea" ed inserita nel relativo Albo Imprese Qualificate dell'Enel per l'esecuzione di appalti relativi a:

"LEIL 08 - Lavori da eseguire per l'attività di illuminazione pubblica ed artistica.

Nel 2005 ha ottenuto la certificazione ISO 9001 integrata ad aprile 2015 con le certificazioni ISO 14001 e OHSAS 18001.

Presenza sul Territorio:

Sede legale ed Operativa: 24020 Fiorano al Serio (BG) Via Bombardieri n.27

Nello svolgimento delle attività la IMEB SRL ritiene che l'etica ed il rispetto delle leggi e dei regolamenti nazionali ed internazionali siano condizione di successo e promozione della propria immagine; l'adozione di un Codice Etico Aziendale è un ulteriore passo per formalizzare e rendere espliciti, attraverso norme comportamentali, l'insieme dei valori ai quali la Società si ispira nel conseguimento dei propri obiettivi.

## 2. AMBITO ED APPLICAZIONE E DESTINATARI

I principi e le disposizioni del presente Codice Etico si applicano a IMEB SRL ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori, nonché per tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali, anche occasionali e/o soltanto temporanei, con la Società.

In particolare:

Il Legale Rappresentante, i Soci ed i Procuratori sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi dell'impresa, nel proporre gli investimenti e realizzare i progetti, nonché in qualsiasi decisione o azione relativa alla gestione della Società;

Il Responsabile e Direttore Tecnico, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, sia all'interno della Società, rafforzando così la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti dei terzi che entrano in contatto con l'azienda;

i dipendenti, i collaboratori non subordinati, nonché i consulenti, i partners e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali con la Società, sono parimenti tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice Etico.

## 3. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Premesso che in linea generale non sono da considerarsi etici quei comportamenti che costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti

e disciplinati da leggi e regolamenti, per il raggiungimento dei propri obiettivi, la Società si ispira ai seguenti principi:

- rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti in Italia e nei Paesi esteri nei quali si dovesse trovare ad operare;
- osservanza delle più rigorose regole comportamentali nei rapporti con la Pubblica Amministrazione nel pieno rispetto delle funzioni istituzionali;
- eguaglianza ed imparzialità;
- onestà, trasparenza ed affidabilità;
- lealtà, correttezza e buona fede;
- riservatezza;
- rispetto dei propri dipendenti e collaboratori non subordinati, e delle persone in generale;
- tutela dell'ambiente e sicurezza, anche con riferimento al luogo di lavoro.

### **3.1 CARTA DEI PRINCIPI ETICI GENERALI (PMI BUSINESS INTEGRITY KIT)**

#### **CONSIDERAZIONI PRELIMINARI**

I Principi Etici Generali di seguito elencati entrano a far parte del bagaglio culturale – inteso come cultura d'azienda – a cui ogni dipendente deve ispirarsi nello svolgimento delle attività lavorative. Oltre alla diffusione interna dei principi, l'azienda si impegna anche a darne diffusione all'esterno in modo tale da farsi promotrice, assieme alle altre aziende aderenti, di un'iniziativa che prende slancio dai valori di Transparency International Italia e che trova piena attuazione e diffusione per mezzo del Business Integrity Forum.

#### **1. IMPEGNO**

Il rispetto delle vigenti leggi e dei principi di integrità, trasparenza e anticorruzione, rappresenta il primo pilastro su cui si fonda una impresa responsabile. La diffusione pubblica dei principi etici ne rafforza il valore e la capacità di incidere oltre il mero adempimento. L'adesione a questa Carta dei Principi Etici non può avere valore, nè generare spirito di emulazione verso altri business partner se non viene interiorizzata, partecipata e applicata. Per questo riconosciamo l'importanza di organizzare specifici momenti di informazione e sensibilizzazione collettiva e di estendere la Carta all'interno dell'azienda con i nuovi dipendenti al momento dell'assunzione.

#### **2. INTEGRITA'**

L'integrità morale, l'onestà e la rettitudine nelle pratiche d'affari quotidiane sono principi a cui ci ispiriamo e che fanno da faro nelle quotidiane attività lavorative.

#### **3. TRASPARENZA**

La trasparenza, ovvero l'apertura dell'organizzazione e la comunicazione dei dati e delle informazioni rilevanti per la collettività, è un principio basilare. Nella convinzione che opacità e mancanza di chiarezza costituiscano terreno fertile per pratiche e comportamenti non corretti, che non devono in alcun modo essere favoriti.

#### **4. TOLLERANZA ZERO ALLA CORRUZIONE**

Riconosciamo nel fenomeno della corruzione, in ogni sua forma, un male in grado di determinare gravi e negativi effetti di natura sociale, reputazionale, economica e civile, capace di impoverire il Paese e di danneggiare le aziende che in esso operano. Pertanto, si respingono oltre ai comportamenti illeciti, tutti

quelli che in qualche forma non siano in linea con i principi di correttezza e onestà, anche se di esigua portata economica, come piccoli pagamenti, regali o vantaggi illeciti elargiti allo scopo di accelerare pratiche oppure ottenere favori.

#### 5. CONFLITO DI INTERESSI

Evitiamo con determinazione e attenzione l'insorgere di conflitti di interesse e, nel caso si verificano, li gestiremo con senso di responsabilità e trasparenza.

#### 6. LEALTA'

La lealtà verso i colleghi, così come verso i business partner, i concorrenti e le istituzioni, si esplica in comportamenti corretti e rispettosi dei principi della leale concorrenza.

#### 7. RESPONSABILITA'

Promuoviamo la massima responsabilità nell'esecuzione di tutte le attività che possono avere ricadute sulla collettività e sulla società civile. Tutto ciò ovviamente nel pieno rispetto dei diritti umani, della sicurezza e dell'ambiente.

#### 8. CULTURA DELLA LEGALITA'

Un clima lavorativo rispettoso di principi etici applicati, rinforza nei dipendenti il riconoscimento e l'adesione ai valori dell'azienda.

### 4. CONFLITTI DI INTERESSE

Gli obiettivi ed i fini propri dell'attività di ciascuno dei destinatari (dipendente, collaboratore, consulente, procuratore, amministratore) devono perseguire unicamente ed esclusivamente gli interessi generali della Società, ed è quindi necessario evitare situazioni che palesino conflitti di interesse, intendendosi per tali le situazioni ove si persegua un interesse diverso dalla missione di impresa, o si compiano attività che possano, comunque, interferire con la capacità di assumere decisioni nell'esclusivo interesse della Società o, ancora, attraverso cui ci si avvantaggi personalmente di opportunità d'affari della Società, o nelle quali i rappresentanti dei clienti, dei fornitori, delle istituzioni pubbliche ovvero pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, costituiscono conflitto di interessi:

- la cointeressenza - palese od occulta - del dipendente in attività di fornitori, clienti, concorrenti;
- la strumentalizzazione della propria posizione funzionale per la realizzazione di interessi contrastanti con quelli dell'azienda;
- l'utilizzazione di informazioni acquisite nello svolgimento di attività lavorative a vantaggio proprio o di terzi e comunque in contrasto con gli interessi dell'azienda;
- lo svolgimento di attività lavorative di qualunque genere (prestazioni d'opere, prestazioni intellettuali) presso clienti, fornitori, concorrenti e/o presso terzi in contrasto con gli interessi dell'azienda.

## **5. RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI**

La IMEB SRL ed i suoi dipendenti e collaboratori si impegnano a tutelare la riservatezza e confidenzialità delle informazioni e dei dati, appartenenti a dipendenti, collaboratori o a terzi, raccolti in ragione o in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa.

La Società assicura la riservatezza di tutte le informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare e utilizzare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti.

I dipendenti e collaboratori di IMEB SRL devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro e nel contesto delle diverse relazioni che intrattengono per conto della Società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio dell'attività loro affidata.

Ogni dipendente è tenuto a proteggere ed a gestire le informazioni residenti su supporti informatici, magnetici e/o cartacei in conformità alle normative e procedure interne.

IMEB SRL garantisce la sicurezza e la riservatezza riguardanti il patrimonio documentale affidato alla sua gestione attraverso:

- severe politiche di selezione del personale;
- un codice deontologico che punisce severamente chi deroga ai principi di sicurezza e riservatezza;
- una rigida applicazione delle misure di tutela dei dati gestiti (logiche, fisiche, organizzative);
- sistemi di controllo accessi, anti-intrusione ed anti-scasso;
- un Sistema di vigilanza notturna.

## **6. ETICITA' NEI RAPPORTI CON I SOCI**

La Società assicura la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza, garantendo la parità, la trasparenza, la chiarezza e la completezza di informazioni circa la situazione e l'andamento aziendale, nonché il diritto di accesso a tali informazioni.

## **7. REGISTRAZIONI CONTABILI**

Ogni operazione o transazione dovrà essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili, e dovrà essere altresì debitamente autorizzata, verificabile, legittima e congrua; per ogni operazione, conseguentemente, deve esservi una documentazione di supporto in modo da consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli in grado di attestare le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione contabile e la verifica del processo di decisione, autorizzazione e di realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

## **8. RISORSE UMANE**

La Società riconosce la centralità delle risorse umane per lo sviluppo ed il successo dell'azienda.

La gestione dei rapporti di lavoro e di collaborazione è improntata al rispetto dei diritti dei lavoratori e della professionalità di ciascuno di essi.

IMEB SRL garantisce che nei rapporti gerarchici non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del dipendente.

La valorizzazione e la crescita delle risorse umane avviene in considerazione delle competenze e delle capacità dei singoli, senza discriminazione alcuna, prevedendo e dando attuazione alle opportune azioni di formazione e/o riqualificazione.

## **9. SICUREZZA E AMBIENTE**

La Società tutela la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro e l'Ambiente adottando tutte le misure previste dalla vigente legislazione in materia.

La Società si impegna a diffondere una cultura della sicurezza e dell'Ambiente sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori.

La Società si impegna nella organizzazione di continui corsi di aggiornamento per tutto il personale al fine di migliorare continuamente le competenze su tematiche di Sicurezza del lavoro e Ambiente.

La Società si è dotata di un Sistema Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente in linea con le norme internazionali. Tale sistema viene sottoposto secondo tali norme a continue verifiche di applicazione da parte di Enti di Certificazione.

La Società pone continua attenzione affinché le attività operative vengano svolte nel rispetto dell'ambiente, della salute e della sicurezza secondo principi di prevenzione e protezione, in conformità alle normative vigenti.

## **10. ETICITA' NEI RAPPORTI CON I TERZI**

### **A. Clienti**

Lo stile di condotta nei confronti della clientela è improntato alla disponibilità, correttezza e professionalità al fine di garantire risposte immediate e qualificate alle esigenze del cliente, nell'ottica di un rapporto cortese ed il più possibile collaborativo.

L'obiettivo dei servizi offerti è quello di soddisfare appieno le specifiche aspettative del cliente, senza discriminazione o parzialità alcuna.

Con riferimento alle attività fornitura di servizi per il comparto elettrico, installazione e manutenzione impianti pubblica illuminazione, la IMEB SRL ha ottenuto la Certificazione del Sistema Qualità ISO 9001.

Il programma attuato per la certificazione comprende l'analisi dei processi di erogazione dei servizi offerti puntando sulla centralità del Cliente come leva del costante miglioramento dei processi e dei servizi erogati.

### **B. Fornitori**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società ed alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore nell'ottica della costante lealtà ed imparzialità.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto si fondano su obiettive valutazioni della qualità e del prezzo del bene o del servizio, nonché, con riguardo alla assistenza ed alla tempestività

degli interventi, delle più idonee garanzie offerte. Il sistema dei fornitori è soggetto a periodiche revisioni allo scopo di assicurare il permanere di un idoneo standard di servizio.

### **C. Pubblica Amministrazione ed Istituzioni pubbliche**

Le relazioni della Società con la Pubblica Amministrazione ed Enti di interesse pubblico sono ispirate alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione dell'azienda.

L'assunzione di impegni e la gestione dei rapporti, di qualsiasi genere, con la Pubblica Amministrazione, sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte ed al personale a ciò autorizzato.

Nei rapporti con i soggetti pubblici, non è consentito ai rappresentanti, dipendenti e/o collaboratori corrispondere od offrire, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o doni di qualsiasi genere ed entità, per compensare o ripagare i pubblici ufficiali o i soggetti incaricati di pubblico esercizio o altri/diversi dipendenti della Pubblica Amministrazione o di altre Istituzioni Pubbliche, o anche a loro familiari, di un atto del loro ufficio ovvero per ottenere l'esecuzione di un atto contrario ai doveri del loro ufficio.

### **D. Organizzazioni politiche e sindacali**

La Società si impegna a non erogare contributi di alcun genere, direttamente o indirettamente, a partiti politici, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti o candidati, ad esclusione dei contributi dovuti sulla base di specifiche normative.

## **11. REGALI, OMAGGI E BENEFICI**

Atti di cortesia commerciale, quali omaggi, elargizioni in natura, forme di ospitalità, o qualsiasi altra forma di beneficio (anche sotto forma di liberalità), sono consentiti soltanto se tali da non compromettere l'integrità e la reputazione delle parti e da non poter essere interpretati, in alcun modo, come atti destinati ad ottenere vantaggi e favori in modo improprio. In ogni caso tali atti devono essere sempre autorizzati ed adeguatamente documentati.

## **12. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE**

La Società si impegna a divulgare il Codice Etico presso i destinatari mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenuti.

## **13. VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO**

L'osservanza delle norme del Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2104 del Codice Civile.

Le violazioni delle norme del Codice Etico potranno costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei

Lavoratori, con ogni conseguenza di Legge, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e potranno comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

L'osservanza del Codice Etico deve altresì considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai collaboratori non subordinati e/o soggetti aventi relazioni d'affari con la Società. Le violazioni di tali norme potranno costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potranno comportare il risarcimento dei danni dalle stesse derivanti.

#### **14. DISPOSIZIONI FINALI**

Il presente Codice Etico, ricognitivo della prassi aziendale, è approvato dal Datore di Lavoro. Ogni variazione e/o integrazione dello stesso sarà approvata dal Datore di Lavoro e diffusa tempestivamente ai destinatari.