

# ISTITUTO AMBIENTE EUROPA



## **CODICE ETICO**

### PREMESSA

Il **Codice Etico dell'ISTITUTO AMBIENTE EUROPA soc. coop.** (più oltre anche "ISTITUTO"):

- **è stato approvato** dal Consiglio di Amministrazione **dell'ISTITUTO AMBIENTE EUROPA** in data 20 dicembre 2010; ogni variazione e/o integrazione del Codice Etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione **dell'ISTITUTO AMBIENTE EUROPA**, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai soggetti destinatari;
- **contiene obblighi inderogabili cui uniformare ogni attività dell'Istituto**, unitamente alle prescrizioni dello Statuto e alla normativa vigente;
- **attua le disposizioni del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231** e successive modificazioni ed integrazioni ("**D.Lgs. 231/2001**"), dettando i principi generali di gestione, vigilanza e controllo, cui devono ispirarsi i modelli di organizzazione e gestione ("**Modello-231**"), disciplinando altresì casi e comportamenti specifici per l'**Istituto**, principalmente ai fini della prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e alle sue smi;
- **è pubblico** e disponibile sul sito web dell'Istituto Ambiente Europa all'indirizzo:  
→ <http://www.ambienteeuropa.it/chi-siamo/codice-etico/>

Ogni ulteriore informazione sull'**ISTITUTO AMBIENTE EUROPA** è disponibile all'indirizzo web dell'Istituto:

→ <http://www.ambienteeuropa.it>

# INDICE

## **1. INTRODUZIONE: MISSION, PROFILO E CODICE ETICO DELL'ISTITUTO**

- 1.1 *Mission* e profilo dell'Istituto
- 1.2 Il Codice Etico dell'Istituto

## **2. PRINCIPI GENERALI ETICI E DI COMPORTAMENTO: DODECALOGO**

- 2.1 Lealtà, correttezza e onestà
- 2.2 Eliminazione delle discriminazioni
- 2.3 Formazione: sviluppo professionalità e valorizzazione risorse interne ed esterne
- 2.4 Sviluppo dell'informazione e della conoscenza generale
- 2.5 Riservatezza
- 2.6 Conflitti di interesse e loro risoluzione
- 2.7 Trasparenza e completezza dell'informazione
- 2.8 Prevenzione dei rischi e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
- 2.9 Tutela e salvaguardia dell'ambiente
- 2.10 Obblighi
- 2.11 Pubblicità del Codice Etico
- 2.12 Divieti

## **3. CRITERI DI CONDOTTA**

- 3.1 Relazioni con i lavoratori e soggetti equiparati
  - 3.1.1 La valorizzazione dei lavoratori e soggetti equiparati
  - 3.1.2 La Formazione dei lavoratori e soggetti equiparati
  - 3.1.3 Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e soggetti equiparati
  - 3.1.4 Sicurezza e salute
  - 3.1.5 Tutela della Sicurezza dei Trattamenti dei Dati personali
  - 3.1.6 Tutela ambientale
- 3.2 Doveri dei lavoratori e soggetti equiparati
  - 3.2.1 Doveri generali
  - 3.2.2 Riservatezza delle informazioni aziendali

- 3.2.3 Incompatibilità
- 3.2.4 Utilizzo dei beni aziendali

## **3.3 Relazioni con i clienti**

- 3.3.1 Contratti e comunicazioni ai clienti
- 3.3.2 Stile di comportamento verso i clienti

## **3.4 Rapporti con i fornitori**

- 3.4.1 Scelta del fornitore
- 3.4.2 Gestione dei rapporti con i fornitori

## **3.5 Trasparenza e tutela del patrimonio sociale dell'Istituto**

- 3.5.1 Divieto di distribuzione dei dividendi
- 3.5.2 Tutela del patrimonio sociale
- 3.5.3 Trasparenza contabile e gestionale

## **3.6 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni**

- 3.6.1 Principi ispiratori
- 3.6.2 Regali, omaggi e benefici
- 3.6.3 Iniziative che l'Istituto può assumere

## **3.7 Rapporti con la collettività e diffusione delle informazioni**

- 3.7.1 Contributi e sponsorizzazioni
- 3.7.2 Comunicazione all'esterno

## **4. ADOZIONE, APPLICAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE ETICO**

- 4.1 Diffusione e comunicazione
- 4.2 Vigilanza in materia di attuazione del codice etico
- 4.3 Segnalazione di problemi o sospette violazioni
- 4.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni
- 4.5 Procedure operative e protocolli decisionali

## **5. DISPOSIZIONI FINALI**

# **1. INTRODUZIONE: MISSION, PROFILO E CODICE ETICO DELL'ISTITUTO**

## **1.1 Mission e profilo dell'Istituto**

**L'Istituto Ambiente Europa soc. coop.** nasce a Milano nel 1991, con l'obiettivo di coordinare più campi d'intervento nel settore dei servizi riguardanti la Sicurezza, la Prevenzione e l'Igiene nell'ambiente di lavoro e la Tutela dell'ambiente esterno.

**L'Istituto** si pone come riferimento per gestire, con qualità, la sicurezza aziendale e l'ambiente, integrando gli aspetti organizzativi: procedure, informazione e formazione.

La struttura nazionale dell'**Istituto** è impostata su una organizzazione di gruppo direttamente in contatto con le realtà locali.

**L'Istituto**, inoltre, pur svolgendo essenzialmente la propria attività nei campi dell'informazione e della formazione, grazie ai rapporti quotidiani con collaboratori esterni che da anni operano nel settore sicurezza e ambiente, è in grado di intervenire nelle aziende che necessitano di consulenze specifiche e che ne fanno richiesta.

**La MISSION e gli scopi statutari** dell'Istituto Ambiente Europa, costituiscono, indicano e rappresentano, già di per sé, **obiettivi di evidente valore etico e sociale**, per la formazione e lo sviluppo professionale, per la tutela della salute e sicurezza negli ambienti di vita e di lavoro, per la difesa dell'ecosistema.

## **1.2 Il Codice Etico dell' Istituto Ambiente Europa**

L'Istituto Ambiente Europa, oltre a rispettare, nello svolgimento della propria attività, le leggi ed i regolamenti vigenti, intende osservare i più elevati standard etici, nella conduzione quotidiana del proprio lavoro: tali standard, ed i loro principi ispiratori, sono raccolti nel presente codice etico, che rappresenta lo strumento integrativo delle norme di comportamento obbligatorie dettate dal legislatore.

L'Istituto Ambiente Europa, infatti, considera l'applicazione puntuale dei disposti di Legge un prerequisito della propria attività, non esaustivo né sufficiente. In forza di questa decisione l'Istituto pretende che tutte le decisioni aziendali ed i comportamenti del proprio personale siano basati su regole etiche, anche nei casi in cui esse non dovessero essere codificate dalla legge. Con il termine personale si intende l'insieme delle persone che lavorano in Istituto e precisamente: dipendenti, amministratori e collaboratori a titolo diverso.

Il Codice Etico dell'Istituto Ambiente Europa:

- a) costituisce l'insieme dei valori e delle linee di comportamento, che compongono "l'identità" dell'Istituto stesso, unitamente allo Statuto;
- b) impronta e ancora l'intera attività dell'Istituto, interna ed esterna, al rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico;
- c) prosegue e consolida il *modus operandi* dell'Istituto che, fin dalla fondazione nel 1991, è sempre stato improntato ad operare nei modi e forme eticamente più corretti e socialmente più utili al raggiungimento degli scopi sociali;
- d) fissa gli standard di riferimento e norme di condotta che devono orientare i comportamenti e le attività di coloro che operano nell'ambito di Istituto, siano essi Organi dell'Istituto, dipendenti o collaboratori esterni o altri soggetti con cui opera l'Istituto ;
- e) costituisce principio fondamentale e inderogabile regolante tutta l'attività dell'Istituto il

rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti nella Repubblica italiana e delle norme dell'Unione europea nonché dei territori, paesi e Stati esteri con cui l'Istituto dovesse operare. Per le attività svolte all'estero l'Istituto è tenuto a vietare le condotte ed i comportamenti i quali ancorché leciti secondo le disposizioni del paese di cui trattasi siano in contrasto con leggi e regolamenti della Repubblica Italiana e/o con norme dell'Unione europea o il presente Codice etico;

- f) rappresenta presupposto ed elemento fondante di modelli organizzativi e di controllo volti a dotare l'Istituto di livelli di organizzazione, efficienza e qualità della propria attività e, al contempo, strumento idoneo alla prevenzione di eventuali comportamenti illeciti e di fattispecie costituenti reati;
- g) costituisce l'evidenza pubblica dei valori dell'Istituto, nonché dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Istituto rispetto a tutti i soggetti con cui entra in relazione per il conseguimento dei propri scopi e obiettivi sociali;
- h) rappresenta l'indipendenza e l'autonomia sociale, culturale e politica dell'Istituto nei confronti di chiunque: Istituzioni pubbliche, aziende e soggetti privati, individuali e collettivi;
- i) è stato elaborato per assicurare che i valori etici dell'Istituto siano chiaramente definiti e costituiscano l'elemento base della cultura dell'Istituto, nonché lo standard di comportamento di tutti i collaboratori dell'Istituto nella conduzione delle attività e di tutte le iniziative promosse dall'Istituto.

Il Codice Etico dell'Istituto riguarda, quindi e anche, gli impegni e le responsabilità etiche assunti da quanti, a vario titolo, collaborano alla realizzazione degli obiettivi dell'Istituto, nei confronti di: collaboratori, consulenti esterni, fornitori, clienti ed altri soggetti che, nel loro insieme, si definiscono con il termine inglese di stakeholder, in quanto portatori di interessi legati all'attività dell'Istituto.

**Ogni persona che lavora in Istituto o in nome o per conto dell'Istituto è tenuta ad agire attenendosi sempre alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico.**

Particolare attenzione è richiesta ai Membri del Consiglio di Amministrazione, al Presidente e al Vice Presidente dell'Istituto, nonché ai membri dell'Organismo di Vigilanza, che hanno il compito di vigilare sul funzionamento del Codice e di curarne l'aggiornamento: tali soggetti sono chiamati a garantire che i principi adottati siano costantemente applicati ed a mantenere un comportamento che sia di esempio ai dipendenti ed ai collaboratori.

In particolare l'Organizzazione interna di cui si è dotato l'Istituto per ottemperare alle disposizioni in materia di D.Lgs. 231/2001, Salute e Sicurezza sul lavoro, Tutela dell'Ambiente e Sicurezza dei Trattamenti dei Dati (Privacy) viene vissuta dai soggetti competenti come strumento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi posti, con l'obiettivo di assicurare "Valore aggiunto" all'Istituto e alla sua immagine.

**Il Codice Etico dell'Istituto Ambiente Europa è pubblico e a disposizione di tutti** (dei clienti, dei fornitori e degli altri soggetti terzi che interagiscono con l'Istituto). In particolare, esso viene portato a conoscenza di terzi, che ricevano incarichi dall'Istituto, o che abbiano con esso rapporti durevoli, invitandoli formalmente a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con l' Istituto.

Per favorirne la più ampia conoscenza, in particolare, **il Codice Etico dell'Istituto Ambiente Europa è pubblicato** sul sito web dell'Istituto Ambiente Europa nella sezione appositamente dedicata.

L'Istituto ritiene, infatti, che l'etica nella conduzione della vita associativa sia condizione indispensabile e *sine qua non* per il perseguimento e il raggiungimento degli scopi e obiettivi

sociali e statutarie e per la continua valorizzazione delle iniziative dell'Istituto; lo **Statuto dell'Istituto è pubblicato** sul proprio sito web, nella sezione "codice etico".

· [http://www.ambienteeuropa.it/documenti/Statuto\\_IAE.pdf](http://www.ambienteeuropa.it/documenti/Statuto_IAE.pdf)

Al riguardo si rimanda al Modello Organizzativo atto a prevenire la violazione dei principi di legalità, trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei "soggetti in posizione apicale" e dei dipendenti e collaboratori interni ed esterni, la **parte pubblica del "Modello 231" è disponibile**, secondo i termini indicati dalla Regione Lombardia, sul sito web dell'Istituto, nella sezione "codice etico".

## **2. PRINCIPI GENERALI ETICI E DI COMPORTAMENTO: DODECALOGO**

L'Istituto Ambiente Europa considera fondamentali i principi etici e di comportamento di seguito elencati.

### **2.1 Lealtà, correttezza e onestà**

Il perseguimento dell'interesse dell'Istituto non può mai giustificare una condotta contraria o elusiva del rispetto della legge o dei principi di correttezza ed onestà.

Pertanto, l'Istituto non inizierà, né proseguirà alcun rapporto con chi non intende allinearsi a questi principi:

- il rispetto formale e sostanziale della legge è uno strumento fondamentale e sine qua non per il raggiungimento degli scopi statutarie e degli obiettivi sociali dell'Istituto ;
- l'etica è da intendersi come valore per garantire il comportamento e il metodo per orientare la condotta di tutti coloro che prestano la loro opera per l'Istituto, attraverso il richiamo a principi etici generali, oltre e al di là delle prescrizioni minime, di legge e di contratto, formali e sostanziali, il cui rispetto rimane dovere fondamentale per chiunque;
- i contratti e gli incarichi di lavoro devono essere eseguiti secondo quanto stabilito consapevolmente dalle parti: l'Istituto si impegna ad assicurare l'informazione puntuale ed esaustiva su tutte le questioni riguardanti la propria attività, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge in materia di Trattamento dei Dati;
- viene rifiutata qualsiasi forma di beneficio o regalo, ricevuto od offerto, che possa essere inteso come strumento volto a influire sulla indipendenza di giudizio e di condotta delle parti coinvolte.

### **2.2 Eliminazione delle discriminazioni**

Nelle relazioni con tutte le controparti, l'Istituto garantisce e ritiene necessaria l'eliminazione di ogni discriminazione basata sul genere, l'età, l'origine etnica, la nazionalità, le opinioni politiche, le credenze religiose, la sessualità o lo stato di salute dei suoi interlocutori.

L'attività dell'Istituto si ispira ai principi della responsabilità sociale a tutela dei propri clienti, fornitori, terzi interessati, e per questo assicura il massimo sforzo per la garanzia di qualità dei propri prodotti e/o servizi e trasparenza dei propri comportamenti sul mercato.

### **2.3 Formazione:** sviluppo delle professionalità e valorizzazione delle risorse interne ed esterne

L'Istituto ritiene che le risorse umane rappresentino il proprio capitale principale, per cui investe sulla formazione del personale e garantisce un ambiente di lavoro salubre e sicuro, tale da agevolare l'assolvimento delle mansioni affidate e la valorizzazione delle attitudini professionali di ciascuno, assicurando altresì il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, con riguardo agli specifici obiettivi da raggiungere ed alle modalità per perseguirli.

A tal fine, l'Istituto garantisce una costante informazione sulle iniziative promosse ed è impegnata a valorizzare le competenze delle proprie risorse, mettendo a loro disposizione idonei strumenti di formazione, di aggiornamento professionale e di sviluppo.

L'Istituto garantisce il rispetto dei contratti collettivi (CCNL).

Nelle attività esterne di formazione (informazione e diffusione delle conoscenze), l'Istituto persegue e garantisce una capacità formativa di qualità, autorevolezza ed eccellenza, adottando le metodologie e progettazioni didattiche e i parametri qualitativi e quantitativi più rigorosi e innovativi, indicati dai soggetti pubblici competenti. L'Istituto favorisce la fornitura di adeguati supporti didattici, con diversificazione dell'offerta, capacità di interpretare i bisogni e necessità formative più avanzati e contenimento dei costi.

## **2.4 Sviluppo dell'informazione e conoscenza generale**

Lo sviluppo più ampio e utilizzabile delle conoscenze, la formazione e lo sviluppo professionale, la prevenzione dei rischi in ogni ambito di vita e di lavoro, la salvaguardia dell'ambiente e la tutela degli interessi diffusi sono la mission principale dell'Istituto, che la persegue nell'ambito delle proprie attività, sia con i mezzi propri sia ricercando sinergie e rapporti di collaborazione con altre Associazioni, Organizzazioni, Istituti ed Enti che hanno missioni simili. Gli strumenti on-line costituiscono la modalità prioritaria, visti i costi ridotti con i quali sono attivabili; altri strumenti sono la produzione di stampati, video o similari.

Anche aziende e soggetti pubblici e privati possono partecipare e favorire lo sviluppo della mission dell'Istituto di cui sopra, previa accettazione dei valori etici contenuti in questo Codice e all'interno di regole deontologiche e professionali congiuntamente definite e accettate allo scopo.

## **2.5 Riservatezza**

L'Istituto raccoglie e tratta dati personali di clienti, soci, collaboratori, dipendenti e di altri soggetti, persone sia fisiche, che giuridiche, nel pieno rispetto delle vigenti disposizioni sul trattamento dati dettate dal T.U. della Privacy, D.lgs 196/2003 e dal Regolamento UE 2016/679 sulla Data Protection.

Il personale dell'Istituto che si trova, nell'ambito delle mansioni lavorative, a trattare dati, sensibili e non, deve procedere sempre nel rispetto della suddetta normativa, dell'informativa ed eventuali consensi ricevuti dagli interessati, e delle istruzioni operative impartite in proposito dall'Istituto, assicurando la puntuale ed efficace comunicazione agli organismi preposti. Le persone assicurano la massima riservatezza, relativamente a notizie ed informazioni costituenti il patrimonio aziendale o inerenti all'attività dell'Istituto. Inoltre, il personale dell'Istituto è tenuto a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività.

A questo fine l'Istituto:

- ha definito una organizzazione per il trattamento delle informazioni che assicura la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
- classifica le informazioni per livelli di criticità crescente ed adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
- sottopone i soggetti terzi, coinvolti nel trattamento delle informazioni, alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

## **2.6 Conflitti di interesse e loro risoluzione**

Nello svolgimento di ogni attività, l'Istituto opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto

di interesse, reale o anche soltanto potenziale.

A tal fine, oltre a quanto previsto dal punto 3.2.3:

a) a livello interno:

- le persone che operano nell'Istituto, o per suo nome e conto, perseguono, nello svolgimento dell'attività lavorativa, gli obiettivi e gli interessi generali dell'Istituto e informano senza ritardo i propri superiori o referenti delle situazioni o attività nelle quali vi potrebbe essere un interesse in conflitto con quello dell'Istituto, da parte delle persone stesse o di loro prossimi congiunti, ed in ogni altro caso in cui ricorrano rilevanti ragioni di convenienza;
- le persone rispettano le decisioni che in proposito sono assunte dall'Istituto ;

b) a livello esterno:

- l'Istituto tutela il valore della concorrenza leale e si impegna a non sfruttare situazioni di vantaggio per inadeguata informazione o conoscenza delle proprie controparti, astenendosi da comportamenti collusivi, predatori e di abuso di posizione;
- pertanto, tutti i soggetti che a vario titolo operano con l'Istituto non potranno partecipare ad accordi in contrasto con le regole che disciplinano la libera concorrenza tra imprese.

## **2.7 Trasparenza e completezza dell'informazione**

Le informazioni che vengono diffuse dall'Istituto sono complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli, in merito alle relazioni da intrattenere con l'Istituto stesso.

## **2.8 Prevenzione dei rischi e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro**

Ai lavoratori dipendenti o equiparati, la cui integrità fisica e morale è considerata valore primario dell'Istituto, vengono garantite condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, in ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto dell'articolo 2087 del Codice Civile e del decreto legislativo 8 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. e delle altre norme applicabili.

Informazioni pertinenti sui comportamenti da tenere per le attività svolte presso o per conto dell'Istituto, ordinarie o in caso di emergenze, sono fornite a tutti i collaboratori, partecipanti alle iniziative dell'Istituto e visitatori occasionali e ogni altro soggetto che possa rientrare nelle previsioni del D.Lgs. 81/2008.

I lavoratori dipendenti o equiparati dovranno rispettare tutte le leggi e gli standard applicabili in materia di sicurezza e protezione ambientale ed attenersi alle politiche dell'Istituto nei casi in cui queste impongano requisiti più rigorosi rispetto agli standard di legge (es. BS OHSAS 18001, e ISO 9001, ecc.).

## **2.9 Tutela e salvaguardia dell'ambientale**

La tutela dell'ambiente è un obiettivo statutario dell'Istituto, che è pertanto impegnato a:

- a) condurre le propria attività ed effettuare i propri investimenti in maniera socialmente responsabile dal punto di vista ambientale; orienta le proprie scelte, in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali;
- b) favorire comportamenti individuali delle persone che operano per l'Istituto, cui sono fornite le informazioni ed istruzioni necessarie ai fini del "risparmio energetico", della "gestione rifiuti", e dei materiali riciclabili, ecc.;

- c) diffondere la cultura della salvaguardia dell'ambiente come bene primario, assicurando anche comunicazioni complete ed esaustive con la comunità, nel pieno rispetto delle leggi vigenti (D.Lgs. 156/06 e smi e altre norme applicabili).

## **2.10 Obblighi**

Ogni persona che opera nell'interesse o per incarico dell'Istituto, dipendenti, amministratori e collaboratori, si impegna ad osservare i principi di seguito elencati:

- è tenuta ad agire attenendosi sempre alle prescrizioni contenute nel presente codice etico e, in particolare ai principi di "lealtà, correttezza e onestà" di cui al punto 1;
- svolge la propria attività lavorativa e le proprie prestazioni con diligenza, efficienza e correttezza, utilizzando al meglio gli strumenti ed il tempo a sua disposizione, ed assumendosi le responsabilità connesse agli adempimenti;
- Le Misure di Sicurezza e di Prevenzione adottate dall'Istituto per la Sicurezza e Salute sul lavoro, il Trattamento Dati e la Tutela dell'Ambiente rappresentano obblighi primari dei collaboratori dell'Istituto, che partecipano attivamente alla loro applicazione, gestione, manutenzione e miglioramento, e s'impegnano ad assumersi pienamente le proprie responsabilità ai fini del raggiungimento degli obiettivi fissati consapevoli delle conseguenze per l'Istituto e per i propri colleghi della cattiva gestione di questi settori.

## **2.11 Pubblicità del Codice Etico**

Il codice etico è a disposizione di tutti: dipendenti, soggetti partner, clienti, fornitori e di ogni altro soggetto con cui l'Istituto ha rapporti e, in particolare, di chiunque riceva incarichi dall'Istituto, invitandoli formalmente a rispettarne i principi ed i criteri di condotta, nell'ambito dei rapporti che essi hanno con l'Istituto.

## **2.12 Divieti**

L' Istituto rifiuta i comportamenti che si discostano dai principi del presente Codice etico. Allo scopo è definito un apposito sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure contenute nel presente Codice etico e nel "modello" di cui al D.Lgs. 231/2001 (che contiene anche il sistema disciplinare).

## **3. CRITERI DI CONDOTTA**

### **3.1 Relazioni con i lavoratori e soggetti equiparati**

#### **3.1.1 La valorizzazione dei lavoratori e soggetti equiparati**

La valorizzazione delle risorse umane è obiettivo primario dell'Istituto.

All'atto della selezione per l'assunzione sono quindi adottate opportune misure per evitare favoritismi ed agevolazioni di ogni sorta, valorizzando attitudini e capacità dei candidati per la piena rispondenza al profilo della mansione da assumere. Il personale è assunto con regolare contratto di lavoro; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto di lavoro vengono fornite dettagliate informazioni in merito a:

- profilo e contenuti delle mansioni da svolgere;
- elementi normativi e retributivi;
- misure di prevenzione e protezione in vigore per la tutela dai rischi per la salute associati



- all'attività lavorativa;
- *mission*, valori etico-sociali e operatività dell'Istituto ;
- ogni altra informazione di natura contrattuale.

Tali informazioni sono presentate alla persona con modalità tali, che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione del loro contenuto.

Le persone rappresentano la risorsa principale dell'Istituto. Per questo l'Istituto pone particolare attenzione alla valorizzazione del singolo ed alla crescita professionale delle persone.

L'Istituto si impegna a tutelare l'integrità morale delle persone, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della loro dignità. Tutti debbono essere trattati con lo stesso rispetto e dignità ed hanno diritto alle stesse possibilità di sviluppo professionale. L'Istituto evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale.

L'Istituto salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica, e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o aggressivo.

Tutte le persone, nell'ambito delle proprie attività e relazioni, sono chiamate a rispettare questi principi ed a collaborare con l'Istituto per la loro tutela. Eventuali segnalazioni di atti discriminatori dovranno essere immediatamente inoltrate al proprio responsabile senza temere alcun tipo di ritorsione. Le persone che si renderanno protagoniste di tali atti incorreranno in sanzioni disciplinari, che possono arrivare anche al licenziamento, nel pieno rispetto delle garanzie contrattuali.

Le disparità non sono considerate discriminazione solo se giustificate, o giustificabili, sulla base di criteri oggettivi.

### **3.1.2 La Formazione dei lavoratori e soggetti equiparati**

L'Istituto attribuisce a questo aspetto valore primario e qualificante per la propria attività, e dedica risorse, strumenti adeguati e tempo al raggiungimento degli obiettivi comportamentali con particolare attenzione alla Sicurezza e Salute sul lavoro, alla sicurezza dei Trattamenti dei Dati, alla Tutela dell'Ambiente e ai principi ispiratori del presente Codice Etico.

L'Istituto garantisce un Piano di Formazione (PAFI), approvato ai sensi della norma ISO 9001. Il Piano è attuato tramite i più idonei strumenti e metodi informativi e formativi e con l'utilizzo delle tecniche più appropriate comprese quelle di formazione a distanza, con l'obiettivo di valorizzare le specifiche competenze e conservare il valore professionale del personale.

La formazione è rivolta a gruppi o a singole persone, sulla base di specifiche esigenze di sviluppo professionale. Il piano di formazione, assicura che ogni persona riceva una formazione adeguata sia all'atto dell'assunzione che in ogni ulteriore passaggio professionale, cambio di mansione, ecc.

### **3.1.3 Coinvolgimento e partecipazione dei lavoratori e soggetti equiparati**

È assicurato il coinvolgimento del personale nello svolgimento del lavoro, anche prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e scambio di informazioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Le persone devono partecipare a tali momenti con spirito di collaborazione ed indipendenza di

giudizio. L'ascolto dei vari punti di vista, compatibilmente con le esigenze aziendali, consente ai responsabili di formulare le decisioni finali; il personale deve, comunque, sempre concorrere all'attuazione delle attività stabilite.

#### **3.1.4 Sicurezza e salute**

L'Istituto si impegna ad offrire un ambiente di lavoro in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale, considerando tale obbligo un investimento produttivo ed un fattore di crescita e di valore aggiunto per l'Istituto.

L'Istituto si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza in chiave di prevenzione, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone, cui viene assicurata adeguata informazione e formazione a garanzia del pieno e puntuale rispetto delle norme e procedure interne, a cui è chiesto di segnalare tempestivamente le eventuali carenze o il mancato rispetto delle norme applicabili.

Obiettivo dell'Istituto è proteggere le risorse umane, ricercando costantemente le sinergie necessarie non solo al proprio interno, ma anche con gli altri enti con i quali collabora, i fornitori, le imprese ed i clienti coinvolti nelle attività dell'Istituto anche nell'ottica del miglioramento costante della gestione e del raggiungimento degli obiettivi fissati.

A tale fine, una capillare struttura interna, attenta all'evoluzione degli scenari di riferimento e al conseguente mutamento del ciclo produttivo e della struttura organizzativa realizza interventi attraverso:

- l'introduzione di un sistema integrato di gestione dei rischi e della sicurezza;
- una continua analisi del rischio e della criticità dei processi e delle risorse da proteggere;
- la segnalazione di incidenti e quasi incidenti;
- l'adozione delle migliori tecnologie;
- il controllo e l'aggiornamento delle metodologie di lavoro;
- lo svolgimento di interventi formativi e di comunicazione.

In particolare, in applicazione delle norme di sicurezza e salute sul lavoro, l'Istituto rende efficaci ed applica alla propria struttura organizzativa e funzionale le norme a tutela della Salute e Sicurezza sul lavoro con l'obiettivo di ridurre sistematicamente i rischi per il personale in materia di infortuni e malattie professionali. Questo obiettivo è considerato strategico per l'Istituto, che lo persegue nell'ottica del miglioramento continuo della propria gestione operativa in sinergia con il fine primario di ottimizzare l'attività, ridurre rischi e pericoli.

#### **3.1.5 Tutela della Sicurezza dei Trattamenti dei Dati personali**

Nel trattamento dei dati personali del proprio personale, l'Istituto si attiene alle disposizioni contenute nel D.Lgs 196/2003, recante il codice in materia di sicurezza dei trattamenti dei Dati personali, e nel Regolamento UE 2016/679 sulla Data Protection.

La norma viene applicata dall'Istituto quale strumento primario di garanzia, sia verso gli stakeholders sia verso l'Organismo di Vigilanza, e pertanto integrato nel proprio sistema di gestione.

### 3.1.6 Tutela ambientale

L'Istituto riconosce la tutela dell'Ambiente come valore primario a partire dalla gestione delle attività quotidiane sino alle scelte operative. Il "risparmio energetico", la "gestione dei rifiuti", il corretto riutilizzo dei prodotti riciclabili, l'attenzione agli scarichi ed alle emissioni formano argomento di informazione e formazione anche al fine del proficuo utilizzo delle risorse messe a disposizione dall'Istituto a questi fini.

Al personale è chiesta attiva collaborazione per la gestione ambientale ed il miglioramento continuo della tutela dell'ambiente, in linea con la politica dell'Istituto.

## 3.2 Doveri dei lavoratori e soggetti equiparati

### 3.2.1 Doveri generali

Le persone accettano e condividono i principi enunciati in questo Codice Etico e si impegnano ad attuare quanto previsto dalle politiche aziendali, in tema di sicurezza del lavoro, dei trattamenti dei dati, della tutela dell'ambiente e del contrasto ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 applicabili all'attività dell'Istituto.

### 3.2.2 Riservatezza delle informazioni aziendali

Informazioni e know-how aziendali devono essere tutelati con la massima riservatezza. I dati più significativi che l'Istituto acquisirà o creerà, nel corso della propria attività, saranno considerati informazioni riservate ed oggetto di adeguata attenzione: ciò include anche informazioni acquisite da e riguardanti terze parti (clienti, contatti professionali, partners professionali, dipendenti, ecc.). Le persone assicurano che i Dati trattati dall'Istituto sono "sicuri", il che significa legittimamente acquisiti e trattati nel rispetto delle informative rilasciate agli interessati ed eventuali consensi.

### 3.2.3 Incompatibilità

Tutte le persone dell'Istituto sono tenute ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari, di cui sono venute a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Sono espressamente vietate le situazioni che possono generare:

- d) **Insider trading**: - reato di abuso di informazioni riservate;
- e) **Conflitto di interessi**: oltre a quanto previsto dal punto 2.6., è individuabile a titolo esemplificativo e non esaustivo nelle seguenti situazioni:
  - esercitare in proprio un'attività in concorrenza con quelle dell'Istituto, anche attraverso i familiari;
  - avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti;
  - accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti d'affari con l'Istituto;
  - accettare o ricevere qualunque dono, gratifica o altro omaggio che abbia un valore monetario più che simbolico, da parte di fornitori, clienti o altre entità con cui è in corso un rapporto professionale.

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi, la persona è tenuta a darne comunicazione ed è tenuta, inoltre, a dare informazioni circa le attività svolte al di fuori dell'ambito lavorativo, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto di interessi con l'Istituto.

### **3.2.4 Utilizzo dei beni aziendali**

Ogni persona è tenuta ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare, ogni persona deve:

- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni che le sono stati affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali, che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza, o comunque in contrasto con l'interesse dell'Istituto;
- custodire adeguatamente le risorse a lei affidate ed informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi per l'Istituto;

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ogni persona è tenuta a:

- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- astenersi dall'inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, o dal ricorrere ad un linguaggio di basso livello, o dall'esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alle persone e/o danno all'immagine aziendale;
- astenersi dal navigare su siti Internet con contenuti indecorosi ed offensivi, e comunque non inerenti alle attività professionali.

L'Istituto si riserva il diritto di impedire utilizzi distorti di propri beni ed infrastrutture, attraverso l'impiego di sistemi contabili, di *reporting*, di controllo finanziario e di analisi e prevenzione dei rischi, fermo restando il rispetto di quanto previsto dalle leggi vigenti (legge sulla privacy, Legge 300/1970 "Statuto dei lavoratori", ecc.) e garantendo la preventiva informazione al personale interessato.

## **3.3 Relazioni con i clienti**

### **3.3.1 Contratti e comunicazioni ai clienti**

L'Istituto cura i contatti e le comunicazioni ai propri clienti nella consapevolezza che essi costituiscono la sua mission, e pertanto correttezza e trasparenza sono indispensabili non solo nella forma ma anche nella sostanza, assicurando che la comunicazione sia esaustiva, chiara e ben compresa. Pertanto, le comunicazioni dell'Istituto, i suoi contratti, le informazioni offerte devono essere:

- chiare, semplici ed esaustive, formulate con termini comprensibili dagli interlocutori;
- tali da non configurare pratiche elusive, esclusive o comunque scorrette;
- sufficientemente dettagliate ed analitiche da non trascurare elementi rilevanti, ai fini della decisione del cliente.

### **3.3.2 Stile di comportamento verso i clienti**

Lo stile di comportamento delle persone dell'Istituto, nei confronti della clientela, è improntato alla disponibilità, al rispetto ed alla cortesia, nell'ottica di un rapporto di collaborazione e di elevata professionalità.

## **3.4 Rapporti con i fornitori**

### **3.4.1 Scelta del fornitore**

I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per

L'Istituto ed alla concessione delle pari opportunità ai fornitori, a condizione che assicurino il rispetto dei principi ispiratori del presente Codice Etico. Il rapporto qualità/prezzo del bene o servizio, e le garanzie di assistenza e di tempestività sono i criteri di scelta determinanti nella scelta del fornitore stesso.

L'Istituto si impegna a predisporre tutte le procedure e le azioni necessarie a garantire la massima efficienza e trasparenza del processo di acquisto, al fine di non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta della rosa dei candidati criteri oggettivi e documentabili.

L'Istituto si riserva in ogni caso di richiedere ai fornitori l'attestazione dei seguenti requisiti:

- disponibilità opportunamente documentata di mezzi, anche finanziari, strutture organizzative, capacità e risorse progettuali, know-how, eccetera
- esistenza ed effettiva attuazione, nei casi in cui le specifiche dell'Istituto lo prevedano, di sistemi di qualità aziendali adeguati (per esempio, ISO 9001).

### **3.4.2 Gestione dei rapporti con i fornitori**

Le relazioni con i fornitori, ivi incluse quelle che concernono i contratti finanziari e di consulenza, sono oggetto di un costante monitoraggio da parte dell'Istituto.

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento ai principi etici adottati, l'Istituto si impegna ad introdurre, per particolari forniture, requisiti di tipo sociale: per esempio, la presenza di un sistema di gestione ambientale, piuttosto che di un articolato sistema di tutela dei lavoratori.

A tale fine, nei contratti con i fornitori sono inserite clausole contrattuali che prevedono:

- una certificazione da parte del fornitore, in merito all'adesione a specifici obblighi sociali, tra i quali, per esempio, il DURC, i principi di parità del trattamento e di non discriminazione, la tutela del lavoro minorile;
- la possibilità per l'Istituto di porre in essere azioni di controllo, presso le unità produttive o le sedi operative dell'impresa fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

## **3.5 Trasparenza e tutela del patrimonio sociale dell'Istituto**

### **3.5.1 Divieto di distribuzione dei dividendi**

A garanzia dell'integrità del capitale lo Statuto dell'Istituto vieta la distribuzione di utili agli Amministratori.

### **3.5.2 Tutela del patrimonio sociale**

La gestione dell'Istituto, nel rispetto delle legge vigenti, dello statuto e del codice, è indirizzata ad accrescere e a utilizzare il patrimonio sociale, ai fini sociali e statutari dell'Istituto stesso.

### **3.5.3 Trasparenza contabile e gestionale**

L'Istituto assicura la massima trasparenza dei processi di gestione delle attività, tra cui anche la completezza dell'informazione contabile, redatta in modo chiaro, completo, esaustivo e tenuta a disposizione per eventuali verifiche degli aventi diritto. La documentazione di supporto deve specificare i criteri adottati nelle valutazioni degli elementi economici.

## **3.6 Rapporti con le Pubbliche Amministrazioni**

Con il termine Pubblica Amministrazione si intende qualsiasi persona, soggetto, interlocutore qualificabile come pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio, che operi per conto della Pubblica Amministrazione, centrale o periferica, o di autorità pubbliche di vigilanza, autorità indipendenti, istituzioni comunitarie, nonché di partners privati concessionari di un pubblico servizio.

### **3.6.1 Principi ispiratori**

I rapporti con la Pubblica Amministrazione vengono tenuti dall'Istituto in funzione degli obblighi di legge ed amministrativi, per necessità esplicite con finalità dichiarate, da gestire con la massima trasparenza ed eticità di comportamento in modo da non compromettere l'integrità di entrambe le parti.

A questo fine il personale deve astenersi da qualsiasi comportamento che possa ledere l'imparzialità e l'autonomia di giudizio della Pubblica Amministrazione. La comunicazione documentata ed esaustiva nel rispetto delle procedure adottate ai sensi del T.U. sul Trattamento dei Dati costituisce un obbligo dell'Organizzazione aziendale, per cui nello svolgere operazioni e nell'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, le persone devono garantire la massima trasparenza e tracciabilità delle informazioni rilevanti.

Particolari cautele devono essere osservate nelle operazioni relative a procedure di gara, contratti, autorizzazioni, concessioni, licenze, richieste di finanziamenti di provenienza pubblica (regionale, statale o comunitaria, di Enti o Istituti, di Fondi interprofessionali, ecc.).

### **3.6.2 Regali, omaggi e benefici**

Nessuna persona dell'Istituto può elargire denaro, oppure offrire vantaggi economici o altre tipologie di benefici a soggetti della Pubblica Amministrazione o a qualunque altro soggetto privato allo scopo di ottenere incarichi o altri vantaggi, personali o per l'Istituto.

Non è ammessa alcuna forma di regalo che possa essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'Istituto. Per regalo si intende qualsiasi tipo di beneficio, diretto od indiretto, elargito dall'Istituto o anche tramite terzi: non solo beni, quindi, ma anche, ad esempio, partecipazione gratuita a iniziative, promesse di offerta di lavoro, ecc.

I regali offerti, salvo quelli di irrisorio valore, devono essere documentati in modo adeguato per consentire verifiche e autorizzazioni della funzione preposta dell'Istituto.

Qualora una persona dell'Istituto riceva, da parte di un componente della Pubblica Amministrazione o da qualunque altro soggetto privato, richieste esplicite o implicite di benefici o omaggi, anche di uso commerciale e di modesto valore, ne informa immediatamente la funzione aziendale competente, per l'adozione delle opportune iniziative.

### **3.6.3 Iniziative che l'Istituto può assumere**

L'Istituto, qualora lo ritenga opportuno, può sostenere programmi di enti pubblici intesi a realizzare utilità e benefici per la collettività, nonché le attività di fondazioni ed associazioni, sempre nel rispetto delle normative vigenti e dei principi del presente codice.

## **3.7 Rapporti con la collettività e diffusione delle informazioni**

### **3.7.1 Contributi e sponsorizzazioni**

L'Istituto si riserva di finanziare entro i limiti degli importi lecitamente ammessi enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro, con regolari statuti ed atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico o che coinvolgano un elevato numero di cittadini.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad eventi che offrano garanzie di qualità o per i quali l'Istituto può collaborare alla progettazione, in modo da garantirne originalità ed efficacia.

L'Istituto non eroga contributi ad organizzazioni con le quali può ravvisarsi un conflitto di interessi.

### **3.7.2 Comunicazione all'esterno**

La comunicazione dell'Istituto verso i suoi stakeholder è improntata al rispetto del diritto all'informazione, nella puntuale applicazione delle procedure e disposti del T.U. sul Trattamento dei Dati, come applicato dall'Istituto; in nessun caso è permesso divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi.

È vietata ogni forma di pressione o di acquisizione di atteggiamenti di favore da parte dei mezzi di comunicazione.

Tutti i comunicati stampa sono disponibili sul sito Internet dell'Istituto, così da permetterne la massima fruibilità.

Per garantire completezza e coerenza delle informazioni, i rapporti dell'Istituto con i mass-media sono riservati esclusivamente alle funzioni preposte.

## **4. APPLICAZIONE E ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO**

### **4.1 Diffusione e comunicazione**

L'Istituto si impegna a diffondere il codice etico, utilizzando gli opportuni mezzi di comunicazione e gli strumenti aziendali, tra cui il sito Internet aziendale ([www.ambienteeuropa.it](http://www.ambienteeuropa.it)), le riunioni di informazione e la formazione del personale sul modello organizzativo e sul codice etico.

Tutte le persone alle quali è applicabile il codice etico devono essere in possesso del codice etico, conoscerne i contenuti ed osservare quanto è in esso prescritto.

L'Istituto, anche in base alle indicazioni dell'Organismo di Vigilanza, predispone ed attua un piano di formazione permanente volto ad assicurare la conoscenza dei principi e delle norme etiche definite dal presente codice. Le iniziative di formazione sono differenziate, a seconda del ruolo e della responsabilità delle persone; per i neo assunti è previsto un apposito programma formativo, che illustra i contenuti del codice etico di cui è richiesta l'osservanza.

L'Organismo di Vigilanza ed il management aziendale sono a disposizione per ogni

delucidazione e chiarimento, in merito al codice etico.

È responsabilità di ciascuno, in particolare del management, includere i contenuti del codice nei programmi di formazione e farne riferimento in tutte le procedure, politiche e linee guida aziendali.

#### **4.2 Vigilanza in materia di attuazione del codice etico**

Il compito di verificare l'attuazione e l'applicazione del codice etico ricade su:

- Presidente, v. Presidente con delega ad negozia, CdA dell'Istituto;
- Organismo di Vigilanza;
- La competenza dell'Organismo di Vigilanza è dettagliatamente riportata nel Regolamento dell'O.d.V, pubblicato sul sito dell'Istituto.

#### **4.3 Segnalazione di problemi o sospette violazioni**

Chiunque venga a conoscenza, o sia ragionevolmente convinto dell'esistenza di una violazione del presente codice etico, di una determinata legge o delle procedure aziendali, ha il dovere di informare immediatamente il proprio responsabile e l'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione deve avvenire per iscritto ed in forma non anonima: l'Istituto pone in essere i necessari accorgimenti, che tutelino i segnalatori da qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dare adito a forme di discriminazione o penalizzazione (per esempio, interruzione dei rapporti con partners, fornitori, consulenti, eccetera; negazione di promozioni ai dipendenti). È a tale fine assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

La responsabilità di svolgere indagini, su possibili violazioni del codice etico, spetta all'Organismo di Vigilanza, che potrà eventualmente ascoltare l'autore della segnalazione, nonché il responsabile della presunta violazione: il personale è tenuto a collaborare pienamente alle eventuali indagini interne.

In esito a tale attività, l'Organismo di Vigilanza segnalerà al legale rappresentante dell'Istituto i comportamenti che motivino l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari, o l'attivazione di meccanismi di risoluzione contrattuale.

#### **4.4 Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni**

Le disposizioni del presente codice sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dal personale, nonché dai soggetti aventi relazioni commerciali con l'Istituto. La violazione dei principi e dei comportamenti indicati nel codice etico compromette il rapporto fiduciario tra l'Istituto e gli autori della violazione, siano essi amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti o fornitori.

Premesso che l'Istituto è dotato di un proprio Regolamento interno che norma i rapporti tra i soci e l'Istituto, le violazioni saranno perseguite, nei seguenti termini:

- 1) per quanto concerne i dipendenti, attraverso provvedimenti disciplinari adeguati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale dei comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale, nei casi in cui le condotte costituiscano reato. In particolare, le sanzioni saranno conformi alle regole ed alle logiche del contratto di lavoro applicato e del Regolamento.
- 2) I provvedimenti disciplinari vanno dal richiamo o ammonizione alla sospensione senza



retribuzione, alla retrocessione e, nei casi più gravi, al licenziamento. Prima dell'assunzione di un provvedimento disciplinare, all'interessato viene data la possibilità di giustificare il suo comportamento ai sensi della Legge 300/1970, detta " Statuto dei Lavoratori".

- 3) per quanto riguarda consulenti, collaboratori, clienti e fornitori, verranno attivate modalità specifiche di risoluzione del rapporto contrattuale.
- 4) Per quanto riguarda i soggetti in posizione apicale, Amministratori o Rappresentanti legali l'O.d.V. formalizza una comunicazione all'Assemblea dei Soci che verrà convocata in sede ordinaria o anche straordinaria in caso di urgenza su esplicita richiesta dell'O.d.V. stesso, per le deliberazioni del caso.

È fatto inoltre salvo l'eventuale risarcimento dei danni, di cui l'Istituto dovesse soffrire per effetto della violazione, da parte dei soggetti di cui sopra, delle prescrizioni contenute nel codice etico.

#### **4.5 Procedure operative e protocolli decisionali**

Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti, nonché del codice etico, l'Istituto prevede l'adozione di procedure specifiche, da parte di tutti coloro che intervengono nel processo operativo, finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni: è necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'organizzazione, in modo da evitare che siano attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti.

Tutte le azioni e le operazioni dell'Istituto devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di potere procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa.

In particolare, l'Istituto prevede nelle proprie procedure operative specifici protocolli diretti a prevenire i reati contemplati nel D.Lgs n. 231/01. Tali protocolli prevedono oltre al controllo interno, la separazione tra le funzioni, la partecipazione di più soggetti alla medesima attività decisionale e specifici obblighi di autorizzazione e di documentazione.

La loro corretta attuazione consente di identificare i soggetti responsabili del processo di decisione, autorizzazione ed esecuzione delle operazioni.

### **5. DISPOSIZIONI FINALI**

La prima versione del codice etico di Istituto Ambiente Europa è stato originariamente approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Istituto in data 20 dicembre 2010.

Ogni variazione e/o integrazione del presente codice etico sarà approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa consultazione dell'Organo di Vigilanza, e diffusa tempestivamente ai destinatari, tramite i canali stabiliti.