

500	1.3	CE	Rev. 00		
Mpartner S.r.l. - CODICE ETICO					
	Data	Descrizione	Redatto	Controllo	Approvazione
Emissione	27.09.2017	1° EMISSIONE per rinnovo SGQ	IS	DR	DR
Revisione 01	02.10.2023	2° EMISSIONE integrazioni	CB	DF	DR
Revisione 02					
Revisione 03					
Revisione 04					

Mpartner s.r.l.

Questo documento è di proprietà di Mpartner S.r.l. e non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi, nemmeno in modo parziale, senza autorizzazione scritta della Società.

SOMMARIO

1. INTRODUZIONE AL CODICE ETICO	3
2. I PRINCIPI DEL CODICE ETICO	4
2.1. PRINCIPI GENERALI	4
2.2. PRINCIPIO DI LEGALITÀ	4
2.3. FRODI E RICICLAGGIO DI DENARO	5
2.4. CONFLITTO DI INTERESSE	6
2.5. PRATICHE ANTICONCORRENZIALI	7
2.6. CORRUZIONE E CONCUSSIONE	8
2.7. TUTELA DEI DIRITTI UMANI	8
2.7.1. Diversità, Equità, inclusione	8
2.7.2. Valorizzazione del personale	9
2.7.3. Discussione Sociale	10
2.7.4. Lavoro minorile	10
2.8. EFFICIENZA E PROFESSIONALITÀ	10
2.9. RISCHIO	11
2.10. LUOGHI DI LAVORO	11
2.11. TUTELA DELL'AMBIENTE	13
2.12. RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY	14
2.13. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO	15
2.14. ESTERNI	17
3. GARANZIA E CONTROLLO DEL CODICE ETICO	19
3.1. Attuazione e diffusione del Codice Etico	19
3.2. Procedure di segnalazione delle violazioni	19
3.3. Violazione del Codice Etico e sistema sanzionatorio	21

1. INTRODUZIONE AL CODICE ETICO

Mpartner è una Società di Project and Construction Management costituitasi nel 2005 dall'unione di diverse competenze derivanti da ambiti professionali differenti: studi professionali di progettazione, imprese di costruzione e Società di engineering. Dalla fusione di queste diverse professionalità e dalla decennale esperienza nel settore delle costruzioni, Mpartner nasce per la gestione e la realizzazione di interventi complessi; si connota all'interno del mercato dei servizi di ingegneria e costruzione, per le sue competenze rivolte agli aspetti realizzativi e alle tecnologie specifiche del costruire, con attenzione alla progettazione esecutiva e costruttiva.

Il Codice Etico è fondato sull'idea di promuovere la collaborazione tra individui, rispettando i ruoli di ciascuno, e serve come orientamento per prendere decisioni e intraprendere azioni in linea con valori quali responsabilità, legalità, chiarezza e la creazione di valori a lungo termine per tutte le parti coinvolte, contribuendo così al progresso sostenibile.

Mpartner (indicata anche come **Società**) informa la propria attività interna ed esterna al rispetto del presente Codice Etico, nel convincimento che il successo d'impresa non possa prescindere dall'etica nella conduzione degli affari.

1.1 Finalità e ambito di applicazione

Soci, dipendenti e collaboratori di Mpartner, nonché - in generale - tutti coloro che operano per conto o in favore di Mpartner o che con la stessa intrattengono relazioni di affari (indicati anche come **Destinatari del Codice**), ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, sono chiamati al rispetto dei principi e delle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico.

Il Codice Etico è la carta dei diritti e dei doveri fondamentali dove vengono definite le responsabilità etico-sociali (sia verso l'interno, che verso l'esterno) dell'impresa e i valori che abbraccia: è volontaria e non è vincolante ai sensi di legge. Il presente testo dovrà essere utilizzato come strumento di concreta regolamentazione delle attività svolte dalla Società, sia interne, sia esterne.

Con l'impiego del presente testo la Società si impegna a promuovere pratiche e guide per sostenere comportamenti responsabili, attraverso la diffusione e l'adempimento di specifici principi che possano costituire le basi di un sistema etico efficace e virtuoso. La redazione del presente Codice Etico ha adottato i principi chiave dei seguenti strumenti e/o documenti riconosciuti a livello nazionale ed internazionale:

- “Dichiarazione Universale dei Diritti Umani” adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU;
- I 10 principi del Global Compact (Patto mondiale) delle Nazioni Unite e i relativi Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (OSS);
- “D. Lgs. 231/2001” Codice Etico relativo alla responsabilità amministrativa d'impresa e successive integrazioni.

Il Codice Etico è stato adottato con una decisione del Consiglio di Amministrazione. Sarà soggetto a modifiche attraverso un processo decisionale analogo, al fine di tener conto dei cambiamenti interni ed esterni che potrebbero verificarsi all'interno della Società.

2. I PRINCIPI DEL CODICE ETICO

2.1. PRINCIPI GENERALI

PRINCIPIO 1: La Società ispira la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice Etico e si dichiara libera di non intraprendere o proseguire alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividerne il contenuto e lo spirito o si renda responsabile di sue violazioni.

Il nostro obiettivo è delineare un insieme di presupposti etici che possano guidare le nostre operazioni e le relazioni con clienti, fornitori, dipendenti, collaboratori, istituzioni pubbliche, la comunità e tutti gli altri soggetti coinvolti nel nostro settore di attività. Questo comprende un insieme completo di diritti, doveri e responsabilità che l'azienda riconosce nei confronti di tutte le parti coinvolte nel perseguimento dei suoi obiettivi aziendali. Questi presupposti costituiscono quindi una guida vincolante per tutti i destinatari, traducendosi in principi di comportamento che prioritariamente rispettano rigorosamente le leggi e i regolamenti vigenti, compresi quelli interni.

La Società adotta ufficialmente i principi etici dell'equità e dell'uguaglianza, con l'impegno di tutelare sia l'individuo che l'ambiente. Promuoviamo la trasparenza, l'onestà, il rispetto e la ricerca dell'eccellenza in tutte le nostre operazioni. Riaffermiamo la nostra dedizione ai valori del lavoro e crediamo che la legalità, la correttezza e la trasparenza siano fondamentali per il conseguimento dei nostri obiettivi economici, produttivi e sociali.

PRINCIPIO 2: Tutti i Destinatari del Codice sono tenuti al rispetto del presente Codice Etico.

2.2. PRINCIPIO DI LEGALITÀ

PRINCIPIO 3: Mpartner ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti. In questo contesto:

- La Società si obbliga a operare e a comportarsi con una rigorosa osservanza della legislazione e fa tutto il possibile per garantire che tutti i suoi collaboratori seguano questa stessa linea di condotta.
- Mpartner esige, da tutti i Destinatari del Codice, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate.
- Il Codice Etico ha, di fatti, lo scopo di incentivare e garantire l'osservanza delle regole interne, nonché delle leggi nazionali ed europee, da parte dei

membri del consiglio di amministrazione, del personale, dei collaboratori e di qualsiasi altro soggetto terzo con cui l'azienda instauri un rapporto giuridico.

- Mpartner s'impegna ad adottare le misure utili ed opportune affinché il vincolo del rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti, nonché dei principi e delle procedure a tale scopo preordinate, sia fatto proprio e praticato dai Destinatari del Codice.
- Mpartner orienta il proprio comportamento affinché sia in linea con la legge e contribuisca attivamente alla promozione di una cultura basata su principi di integrità e trasparenza. La Società partecipa attivamente alla prevenzione di qualsiasi atto o comportamento che possa contravvenire a tali principi.

Per tali motivi la Società si impegna ad operare secondo le regole di equa e libera concorrenza e trasparenza.

2.3. FRODI E RICICLAGGIO DI DENARO

PRINCIPIO 4: Gli amministratori della Società non devono effettuare alcun tipo di operazione societaria suscettibile di cagionare un danno a Mpartner e/o ai soci della stessa e/o ai creditori.

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.

Mpartner condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci e/o al pubblico.

Ogni Destinatario del presente Codice Etico è tenuto ad impegnarsi e a mantenere una condotta trasparente e corretta, garantendo il pieno rispetto dei regolamenti e delle procedure operative interne, nonché delle leggi, in tutte le situazioni legate alla gestione delle operazioni fiscali, alla preparazione delle dichiarazioni fiscali per i redditi o l'IVA, alla compilazione del bilancio, delle relazioni o delle comunicazioni obbligatorie previste dalla legge e, in generale, in ogni documento legalmente rilevante che includa informazioni economiche, patrimoniali e finanziarie della Società.

Per garantire la completa trasparenza e accessibilità nella gestione economica e finanziaria Mpartner si impegna a custodire e conservare tutta la documentazione contabile, fiscale e amministrativa a disposizione. È assolutamente vietato scambiare o spostare denaro o qualsiasi altro tipo di utile proveniente da attività non lecite.

PRINCIPIO 5: Nell'ambito di tutti i rapporti commerciali condotti a nome della Società, è responsabilità dei Destinatari garantire che i partner, clienti, fornitori e terze parti forniscano sufficienti garanzie di integrità e affidabilità. È assolutamente vietato:

- Praticare operazioni simulacri o utilizzare documentazione contraffatta che possa impedire la verifica da parte delle autorità fiscali e ingannarle;
- Occultare scritture contabili o documenti che debbano essere conservati obbligatoriamente;
- Effettuare operazioni di vendita fittizia o altri atti fraudolenti riguardo i beni aziendali con l'intento di rendere inefficace la procedura di riscossione forzata;
- Fornire dati falsi, in particolare sottovalutando le attività o creando passività inesistenti, nelle transazioni e nelle operazioni di rilievo dal punto di vista fiscale.

Ogni operazione e transazione della Società deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua. A tal fine, tutte le azioni e le operazioni della Società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento. Per ogni operazione deve quindi essere predisposto un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere in ogni momento all'effettuazione di controlli che attestino la rintracciabilità dell'operazione stessa con una chiara individuazione delle responsabilità di chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione.

2.4. CONFLITTO DI INTERESSE

PRINCIPIO 6: Mpartner esige che gli amministratori, i responsabili di funzione ed i dipendenti/collaboratori, nonché - in generale - i Destinatari del Codice, tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento della loro funzione.

Mpartner richiede ai propri collaboratori, membri degli organi di amministrazione e consulenti, di mostrare imparzialità e indipendenza nelle loro azioni e decisioni. I “Destinatari” devono prendere decisioni e intraprendere azioni esclusivamente nell'interesse legittimo della Società, evitando situazioni di conflitto di interessi o qualsiasi altra condizione che potrebbe compromettere o influenzare la loro capacità di decidere in modo imparziale e autonomo.

Per raggiungere obiettivi strategici e finalità cruciali, ogni disposizione relativa alle attività di Mpartner deve essere presa nell'interesse supremo della Società. Tali decisioni devono essere fondate su valutazioni oggettive e documentabili e non devono essere influenzate da aspettative di vantaggi personali, diretti o indiretti, né da favoritismi ingiustificati verso alcune imprese a discapito di altre.

Il conflitto di interesse potrebbe verificarsi quando un'attività o un coinvolgimento personale, di un singolo collaboratore, membro degli organi di amministrazione o consulente, interferisca con l'operato, o con l'adempimento dei suoi obblighi nei confronti della Società. Mpartner invita i Destinatari ad

evitare e ad astenersi da qualsiasi tipo di attività che possa sovrapporsi con la capacità di agire nel migliore interesse per la Società. Questo implica l'evitare qualsiasi situazione, investimento o relazione che potrebbe influenzare negativamente la capacità di prendere decisioni imparziali nell'adempimento dei propri doveri e che potrebbe danneggiare la Società in qualsiasi modo.

PRINCIPIO 7: Nel rispetto dei principi di buona fede, diligenza e lealtà, Mpartner si astiene dall'essere coinvolta in qualsiasi decisione che possa creare un conflitto di interessi con la Società stessa o che possa consentire a un collaboratore di trarre vantaggio personale, sia per proprio conto che per conto di terzi, sfruttando opportunità d'affari di Mpartner.

In caso di qualsiasi situazione che possa rappresentare un conflitto di interesse, sia esso reale o potenziale, diretto o indiretto, chi è coinvolto ha il dovere di non prendere decisioni o compiere operazioni correlate alla situazione in questione e segnalare apertamente l'esistenza del conflitto, includendo le ragioni dell'astensione, al proprio superiore gerarchico o al referente aziendale appropriato.

2.5. PRATICHE ANTICONCORRENZIALI

PRINCIPIO 8: Mpartner riconosce la concorrenza leale come valore e strumento fondamentale per l'efficiente allocazione delle risorse collettive. Si impegna a evitare comportamenti opportunistici e abusivi, specialmente in caso di posizione dominante. Inoltre, la Società condanna fermamente pratiche come la corruzione, i favoritismi illeciti e le collusioni, ritenute del tutto inammissibili. La cultura societaria promuove l'integrità, la correttezza e la leale competizione tra tutte le parti coinvolte nel perseguimento di obiettivi ambiziosi e nuovi traguardi. Si garantisce sempre il rispetto e la lealtà nei confronti di ogni interlocutore, inclusi i concorrenti.

Conformemente alle leggi antitrust a tutela della concorrenza, la Società si impegna a contrastare qualsiasi forma di restrizione illegittima della concorrenza. Non viene tollerata alcuna forma di collusioni con i concorrenti nella definizione delle nostre strategie commerciali, compresi aspetti quali prezzi, volumi produttivi, mercati di riferimento e partecipazione a gare. Inoltre, nel caso in cui detenessimo una posizione dominante sul mercato, evitiamo abusi di potere.

Siamo altresì impegnati a condurre le nostre attività in piena conformità con le normative applicabili in materia di sanzioni economiche e finanziarie, nonché in materia di controllo degli scambi commerciali. Verifichiamo attentamente tutte le nostre controparti e richiediamo dai nostri partner contrattuali lo stesso grado di diligenza.

2.6. CORRUZIONE E CONCUSSIONE

PRINCIPIO 9: Mpartner si impegna a mettere in atto tutte le misure e le azioni atte a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione e concussione. In particolare, la Società non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di o concussioni da parte di pubblici ufficiali o qualsivoglia altra parte, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione, neanche ove attività di tal genere fossero nella pratica ammesse, tollerate o non perseguite giudizialmente. Per tali ragioni è fatto divieto ai Destinatari del Codice di offrire o ricevere denaro, omaggi o altre utilità di sorta che possano integrare gli estremi della violazione di norme o siano in contrasto con il Codice Etico o possano - se resi pubblici - costituire un pregiudizio, anche solo d'immagine, a Mpartner, il tutto a prescindere dal fatto che ciò avvenga per procurare vantaggi alla Società o ai Destinatari del Codice personalmente o a terzi.

Quindi, nella consapevolezza che il modo di operare della Società si identifica con i principi della legalità e dell'onestà, e che ciò si rifletta sugli obiettivi e sulla reputazione della Società stessa, implementandone il valore, ogni forma di corruzione, in qualsiasi livello possa venire praticata, sia nel contesto nazionale che in quello internazionale, viene fermata e abolita. Di conseguenza Mpartner partecipa in modo proattivo alla prevenzione di qualsiasi forma di corruzione, abuso e cattiva gestione, rispettando le regole di condotta e le procedure di controllo stabilite all'interno della Società. L'effettiva attuazione e il rispetto di tali norme viene vigilata accuratamente.

2.7. TUTELA DEI DIRITTI UMANI

2.7.1. Diversità, Equità, inclusione

PRINCIPIO 10: Uno dei concetti fondanti propri della Società è la salvaguardia dell'integrità individuale, della libertà e dell'identità personale. Mpartner condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale, dell'integrità fisica, culturale e morale delle persone con le quali si relaziona e si impegna a contrastare qualsiasi comportamento di questa natura, incluso l'utilizzo di lavoro irregolare. Ogni comportamento che possa causare pregiudizio all'incolumità personale è, pertanto, strettamente proibito.

È fondamentale dimostrare empatia e rispetto verso gli altri, evitando qualsiasi comportamento che possa essere considerato offensivo. È altresì essenziale condannare in maniera decisa qualsiasi azione che promuova il lavoro minorile e il lavoro obbligato, così com'è proibito usufruire del personale contro la loro volontà e ricorrere ad ogni forma di lavoro sotto la minaccia di punizioni. Inoltre, è essenziale condannare e opporsi a qualsiasi forma di sfruttamento dei lavoratori, indipendentemente dalla sua natura o forma. Questi principi sono fondamentali per il bene della Società e per garantire un ambiente rispettoso, equo e giusto per tutti.

Mpartner si impegna a non effettuare alcun tipo di discriminazione e perseguire

il rispetto del principio delle pari opportunità nell'ambiente di lavoro, senza distinzione di sesso, stato civile, orientamento sessuale, fede religiosa, opinioni politiche e sindacali, colore della pelle, origine etnica, nazionalità, età, condizione di diversa abilità.

Mpartner riconosce la diversità in tutte le sue manifestazioni, considerandola come un valore sia per l'individuo sia per i contesti in cui tale diversità si presenta. La promozione e l'assicurazione di una partecipazione pienamente equa delle donne e di opportunità paritarie a livello di leadership, decision-making e operatività, sono prioritarie a tutti i livelli dell'azienda.

Mpartner si impegna in modo attivo per prevenire e reprimere ogni forma di discriminazione basata su età, genere, nazionalità, condizioni di salute, razza, orientamento sessuale, opinioni politiche e credo religioso. La Società condanna fermamente le molestie sessuali e qualsiasi forma di pressione fisica o psicologica, indipendentemente da dove e in quale forma esse si verificano.

In qualsiasi momento e situazione la Società si impegna a garantire il rispetto della dignità dei Destinatari e la loro libertà, censurando tutte le possibili forme di pregiudizio e disuguaglianza.

2.7.2. Valorizzazione del personale

PRINCIPIO 11: Mpartner si impegna a tutelare l'integrità morale dei suoi dipendenti o collaboratori esterni, garantendo condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona. Per questo salvaguarda tutto il personale da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Mpartner è una Società di persone, le risorse e i collaboratori sono al centro dello sviluppo societario e il lavoro di ciascuno viene riconosciuto e apprezzato. Il confronto, lo scambio di vedute e la crescita professionale tra collaboratori e partner sono alla base del nostro operato.

Questo principio porta Mpartner ad avere un ambiente di lavoro dove le capacità e le risorse individuali sono riconosciute e apprezzate, in cui la crescita comune si concentra sulla condivisione e lo scambio di competenze e conoscenze. All'interno della Società saranno sempre garantite le pari opportunità e ci sarà sempre la stessa considerazione e lo stesso trattamento per ogni individuo.

Questa dinamica crea un sistema relazionale che favorisce il lavoro di gruppo sopra il modello gerarchico. In tutte le circostanze che coinvolgono la formazione di relazioni di tipo gerarchico, come potrebbe essere l'amministrazione dei rapporti contrattuali, Mpartner si assicura che la Direzione mantenga un comportamento equo e giusto, evitando qualsiasi forma di abuso, e assicurando che non si traduca in un uso del potere che possa minare la dignità e l'autonomia delle persone.

Il rispetto dei valori di equità ed obiettività comporta altresì l'impegno della Società nella comunicazione interpersonale. Ognuno dei Destinatari è tenuto ad ascoltare le richieste di colleghi, di clienti e di fornitori senza alcun preconcetto o comportamento volto esclusivamente alla difesa della sua posizione e del suo operato, e a promuovere la libertà di dissentire superando condizionamenti di ordine gerarchico e burocratico.

2.7.3. *Discussione Sociale*

PRINCIPIO 12: Mpartner in linea e in ottemperanza a quanto previsto dalle legislazioni, riconosce i diritti di libertà sindacale, di associazione e di costituzione delle rappresentanze dei lavoratori. Inoltre, sempre nel rispetto delle normative, Mpartner riconosce l'esercizio delle relative funzioni di rappresentanza, tra le quali il diritto di contrattazione collettiva.

La Società promuove una cultura di dialogo aperto e collaborativo con le organizzazioni sindacali e le rappresentanze dei lavoratori, al fine di garantire un ambiente di lavoro armonioso e rispettoso dei diritti e delle aspirazioni dei dipendenti.

Le interazioni con i rappresentanti di organizzazioni politiche e sindacali devono essere basate sui principi di trasparenza, indipendenza ed integrità, al fine di promuovere una corretta comunicazione e di evitare qualsiasi forma di discriminazione o preferenza tra i vari partiti politici o le diverse sigle sindacali.

2.7.4. *Lavoro minorile*

PRINCIPIO 13: Mpartner non tollera il lavoro minorile. Non dovrà mai essere assunta una persona di età inferiore a quella prevista per il completamento della scuola d'obbligo oppure inferiore ai 18 anni.

2.8. EFFICIENZA E PROFESSIONALITÀ

PRINCIPIO 14: All'interno della nostra azienda, ogni individuo, nell'ambito delle proprie responsabilità legate al proprio ruolo, è tenuto a offrire il massimo livello di competenza per soddisfare in modo adeguato le esigenze dei nostri clienti e degli utenti interni. Ognuno di noi deve impegnarsi con dedizione nelle mansioni assegnate, contribuendo in modo tangibile al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al rispetto dei valori fondamentali che ci guidano. Promuovere un forte senso di appartenenza all'azienda e migliorare costantemente la nostra immagine aziendale sono obiettivi che ispirano costantemente le nostre azioni.

Seguendo i principi di gestione responsabile e attenta, vogliamo che la nostra azienda sia vista come una realtà solida, affidabile, trasparente e aperta all'innovazione. Ci impegniamo a soddisfare in modo proattivo le esigenze in

evoluzione dei nostri clienti, ad essere sensibili alle necessità dei soci e a favorire lo sviluppo e l'utilizzo efficace delle risorse umane, oltre a migliorare costantemente l'organizzazione aziendale.

Ci adoperiamo anche per perseguire gli interessi aziendali nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti, seguendo principi di correttezza e lealtà. Inoltre, continuiamo a lavorare instancabilmente per proteggere e rafforzare la nostra reputazione aziendale.

2.9. RISCHIO

PRINCIPIO 15: La Società si propone di sviluppare nei propri dipendenti una profonda consapevolezza dei rischi che possono emergere durante la loro routine lavorativa. Questa consapevolezza deve manifestarsi attraverso azioni concrete e comportamenti responsabili. È fondamentale che tutti abbiano una chiara comprensione di come il nostro sistema di controllo interno affronti efficacemente questi rischi, evitando sovrapposizioni inutili e qualsiasi forma di negligenza.

2.10. LUOGHI DI LAVORO

2.10.1. Salute e sicurezza dei dipendenti

PRINCIPIO 16: Mpartner si impegna a garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre, in quanto la società considera la salute umana e la sicurezza del lavoro un dovere primario.

La Società assicura la sicurezza nei luoghi in cui si svolge l'attività aziendale, con l'obiettivo di prevenire qualsiasi tipo di incidente o evento negativo che potrebbe coinvolgere i propri dipendenti, collaboratori o altre persone presenti in tali luoghi. La Società adotta rigorose misure di sicurezza e promuove una cultura della prevenzione per assicurare un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti coloro che vi operano.

In tale ottica Mpartner si impegna a:

- Soddisfare i requisiti stabiliti dalle normative e dai regolamenti in tema di salute e sicurezza sul lavoro applicabili ai servizi della società, con particolare riferimento a quanto previsto dai seguenti provvedimenti:
 - a) D.lgs. 9 aprile 2008, n81 “Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro” e s.m.i.
 - b) D.M. 10 marzo 1998 “Criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro” e s.m.i.
- Elaborare ed aggiornare il Documento di Valutazione dei rischi (DVR) entro le scadenze previste dal D.lgs. 81.
- Migliorare continuamente le proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento allo stato di benessere e di confort dei propri lavoratori.

- Esaminare i propri processi produttivi, identificando le aree a rischio di potenziale miglioramento, al fine di prevenire infortuni e malattie sul lavoro.
- Acquistare esclusivamente attrezzature marcate CE, e mettere a disposizione del personale dispositivi di protezione individuale finalizzati ad abbattere eventuali rischi.
- Monitorare e gestire le manutenzioni periodiche delle attrezzature attraverso specifici scadenziari formulati all'interno del proprio Sistema Qualità, e sulla base delle indicazioni fornite dai manuali d'uso.
- Sensibilizzare ed informare tutti i dipendenti e collaboratori sulle necessità di rispettare le norme di sicurezza e di igiene applicabili sulle attività svolte all'interno della Società.

2.10.2. Condizioni lavorative

PRINCIPIO 17: Mpartner riconosce l'importanza delle risorse umane e sostiene che il successo e i traguardi dell'azienda siano principalmente dovuti al contributo professionale delle persone che vi lavorano e che vi collaborano. Pertanto, la Società sostiene una politica di gestione del personale che si preoccupa del benessere delle persone, sia in campo professionale, sia in campo personale, promuovendo un clima di solidarietà reciproca.

La Società si impegna a operare in conformità con tutte le leggi nazionali e sovranazionali che regolamentano il suo settore di attività, così come con le disposizioni contenute nei documenti ufficiali a livello internazionale e le relative interpretazioni.

Ciascun Destinatario è responsabile di contribuire alla propria crescita e al mantenimento delle proprie competenze, la Società si impegna a preservare l'onestà morale dei dipendenti e collaboratori e a garantire il loro diritto a condizioni di lavoro che rispettino la loro dignità. È essenziale che tutti collaborino per mantenere un ambiente di lavoro in cui ci sia reciproco rispetto per la dignità, l'onore e la reputazione di ciascun individuo. Condanniamo qualsiasi forma di discriminazione e pregiudizio. È il nostro dovere principale, così come quello dei nostri dipendenti e collaboratori, proteggere l'integrità fisica e mentale dei lavoratori e assicurare loro i benefici previdenziali, contributivi e assicurativi previsti dalle normative e dai contratti di lavoro in vigore.

PRINCIPIO 18: **Orario lavorativo** - Mpartner riconosce la necessità di un equilibrio giusto tra ore di lavoro e tempo libero per i suoi dipendenti e collaboratori interni. Viene garantito per i dipendenti il giusto impegno orario come da Contratto Collettivo Nazionale. Viene altresì garantita un equo impegno del tempo lavorativo e flessibilità dell'organizzazione del lavoro per tutti i collaboratori perseguendo un'organizzazione del lavoro che possa attuarsi anche in smart-working.

PRINCIPIO 19: Retribuzioni - Mpartner garantisce che le retribuzioni e gli eventuali benefici, dovranno essere pari o superiori al livello prescritto dalla legislazione applicabile. Ogni compenso dovrà essere equo e dignitoso, nel rispetto della legge, del CCNL applicato e dai Contratti integrativi e dei contratti di collaborazione pattuiti. Inoltre, Mpartner si impegna a consegnare la retribuzione stabilita in maniera puntuale, versando naturalmente i contributi previdenziali, assistenziali e assicurativi previsti.

PRINCIPIO 20: Disconnessione - Mpartner garantisce il diritto alla disconnessione dei dipendenti, ossia la libertà di non rispondere alle comunicazioni di lavoro durante il periodo di riposo, senza che questo comprometta la loro situazione lavorativa.

2.11. TUTELA DELL'AMBIENTE

PRINCIPIO 21: Mpartner come membro di Green Building Council, si impegna a promuovere costruzioni sostenibili, consapevoli che il settore dell'edilizia costituisce una delle aree economiche più critiche ed importanti per il futuro del pianeta e delle risorse naturali. La sostenibilità di una costruzione nasce fin dalla fase di progettazione nelle scelte accurate da svolgere relativamente ai materiali e alla tipologia di impianti da utilizzare, con particolare attenzione alle fonti di energia e ai consumi.

La sostenibilità ambientale è ormai divenuta un elemento fondamentale che non può essere ignorato. Il rispetto per l'ambiente e la biodiversità sono valori molto importanti al centro del processo di lavoro e per questo da tutelare e difendere. Per tali motivi la Società si impegna ad avere la migliore cura e attenzione nella gestione della propria attività nel rispetto degli interessi della collettività.

Mpartner, in sintonia con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) delle Nazioni Unite, assume l'impegno prioritario di contenere al minimo gli impatti ambientali derivanti dalle proprie operazioni, perseguendo con determinazione alla tutela dell'ecosistema. Attraverso l'adozione di politiche mirate alla gestione dei rischi ambientali e alla salvaguardia dell'ambiente, Mpartner si adopera incessantemente per ridurre il proprio impatto sull'ambiente.

La Società si fa promotrice di una transizione ecologica, operando cambiamenti sostanziali nelle proprie procedure e tra il proprio personale, partner commerciali, fornitori e clienti. Ciò comporta l'implementazione di sistemi di gestione, l'adozione di pratiche e comportamenti finalizzati a misurare, monitorare e limitare l'impatto ambientale di tutte le organizzazioni coinvolte.

L'azienda organizza le proprie attività, forma il proprio personale, sviluppa

strategie e prende decisioni di investimento con un approccio integrato che combina considerazioni finanziarie con obiettivi sociali, ambientali e di governance. Tale approccio mira a produrre effetti positivi concreti sulla collettività, contribuendo in modo significativo alla promozione di uno sviluppo sostenibile.

Nel corso delle sue operazioni, Mpartner esige inoltre dagli enti, dalle istituzioni e dalle aziende con cui collabora il pieno rispetto degli standard ambientali e delle normative sulla sostenibilità, conformi alle leggi italiane, alle direttive comunitarie e agli accordi internazionali in materia ambientale. La Società respinge e censura con fermezza qualsiasi azione che possa causare danni o deterioramento all'ambiente. Prestiamo particolare attenzione all'osservanza scrupolosa delle disposizioni di legge riguardanti l'ambiente, l'urbanistica, l'edilizia, la prevenzione dell'inquinamento e la gestione dei rifiuti e questioni affini.

2.12. RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

2.12.1. Rispetto della privacy

PRINCIPIO 22: Mpartner si impegna al rispetto della privacy di dipendenti e collaboratori, mediante l'adozione di modalità di trattamento e conservazione dei dati personali e sensibili che rispettino la legislazione vigente e diano garanzie di efficacia. La Società ritiene che tali informazioni rappresentino un diritto intoccabile di ogni individuo, un principio fondamentale che non può essere in alcun modo violato.

Le informazioni personali, come previsto dal regolamento UE 2016/679 e dal D.Lgs. 196/2003, vengono gestite in maniera trasparente, con lealtà e correttezza. Sia i dati elettronici che quelli cartacei sono organizzati in maniera tale da garantire il livello di riservatezza necessario, che impedisca l'utilizzo illecito, il danneggiamento, l'alterazione, la divulgazione e la perdita dell'informazione. L'accesso e l'utilizzo di dati sensibili di personale e collaboratori è consentito soltanto previa autorizzazione.

È, quindi, categoricamente proibito divulgare, diffondere o utilizzare in modo improprio dati, informazioni o notizie riservate riguardanti la Società, così come è vietato farlo con dati, informazioni o notizie riservate riguardanti la clientela o qualsiasi altra parte interessata con cui la Società intrattiene o sta per intrattenere relazioni commerciali.

I dati personali devono essere gestiti nel pieno rispetto della legislazione vigente e possono essere condivisi solo con coloro che hanno un effettivo bisogno di accedervi per svolgere specifiche funzioni regolamentate e/o per completare attività specifiche previste nel contesto del rapporto. Qualsiasi individuo che abbia relazioni con la Società deve astenersi dalla divulgazione impropria o dalla diffusione di tali dati e informazioni.

2.12.2. Sicurezza delle informazioni

PRINCIPIO 23: Sin dagli esordi della Società, si è sempre attribuito un'importanza fondamentale ai dati dei nostri collaboratori e dei nostri clienti, garantendo il massimo rispetto e protezione della loro privacy. Le informazioni personali sono infatti gestite in conformità con le disposizioni di legge, con l'obiettivo di prevenire qualsiasi uso improprio o non autorizzato, e preservare la dignità, l'immagine e la riservatezza di tutti gli individui, sia all'interno che all'esterno di Mpartner.

I dipendenti ed i collaboratori interni di Mpartner che, operando su commesse, gestiscono informazioni/dati riservati ed economici dei clienti, sono responsabili della salvaguardia degli stessi ed inoltre si impegnano a non utilizzare quanto da loro gestito per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività per conto della Società.

Viene dunque garantita la riservatezza dei dati in possesso della Società; tutte le informazioni riservate fornite dai clienti verranno custodite e protette nella maniera più opportuna, secondo la normativa vigente e le specifiche procedure aziendali. È severamente vietato l'utilizzo e la divulgazione delle stesse, sia all'interno che al di fuori della Società. Ognuno dei Destinatari è tenuto ad adempiere scrupolosamente agli obblighi di segretezza che riguardano i segreti aziendali e le informazioni confidenziali che possono includere contratti, documenti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, e altro ancora. È particolarmente importante rispettare le clausole di riservatezza richieste dai nostri clienti e dalle altre controparti.

2.13. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO

2.13.1. Rapporti con i dipendenti

PRINCIPIO 24: Pari opportunità - Mpartner opera nel rispetto della dignità delle persone e dei Diritti Umani. La Società si impegna a combattere ogni forma di discriminazione e ad assicurare pari opportunità e trattamento equo per tutti i dipendenti, senza distinzione di razza, classe sociale, origine nazionale, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, affiliazione sindacale, affiliazione politica e età. Mpartner riconosce la diversità e l'unicità degli individui come un valore prezioso che contribuisce all'arricchimento, pertanto si impegna a preservare l'individualità, le convinzioni e le caratteristiche di ciascun individuo, garantendo un ambiente inclusivo e rispettoso.

PRINCIPIO 25: Avanzamenti di carriera - La Società si impegna con determinazione a contribuire attivamente alla crescita professionale, umana e culturale del proprio personale. Tale impegno si riflette nella promozione della massima stabilità possibile del rapporto di lavoro, tenendo conto delle diverse

tipologie contrattuali adottate. Inoltre, siamo dedicati a garantire formazione e addestramento in linea con le esigenze individuali e le necessità organizzative e gestionali aziendali.

Riteniamo fondamentale riconoscere e promuovere promozioni o avanzamenti di carriera basati sulle abilità e le competenze individuali, sempre in sintonia con le necessità organizzative e gestionali della nostra azienda. In questo modo, miriamo a costruire un ambiente di lavoro che valorizzi il potenziale di ciascun membro e promuova lo sviluppo sia professionale che personale.

2.13.2. Doveri dei dipendenti e collaboratori

PRINCIPIO 26: Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

Nell'osservanza del principio di trasparenza, che guida le attività amministrative e gestionali, sono rigorosamente proibite azioni che possano alterare la veridicità dei dati e delle informazioni divulgate.

È vietato esporre dati errati nei bilanci, nelle relazioni o in altre comunicazioni sociali previste dalla legge, fatti materiali non veritieri, anche se oggetto di valutazione, o omettere informazioni richieste dalla legge sulla situazione finanziaria, patrimoniale ed economica della Società, con l'intento di indurre in errore i destinatari (soci o pubblico) e causare loro danni finanziari.

È proibita l'attestazione del falso o occultamento di informazioni e documenti, inoltre è vietato diffondere notizie false o compiere operazioni simulate o altri artifici che possano causare una significativa alterazione del prezzo degli strumenti finanziari.

2.13.3. Selezione e formazione del personale

PRINCIPIO 27: La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali, sempre nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato. In ogni caso, la Società tutela e valorizza le risorse umane di cui si avvale.

Nel processo decisionale relativo alle carriere e ad altri aspetti dei dipendenti e dei collaboratori sono presi in considerazione i criteri relativi al merito, alla competenza professionale, all'onestà e alla correttezza, è strettamente vietate ogni forma di favoritismi, nepotismi e qualsiasi forma di clientelismo o discriminazione.

La Società si impegna a promuovere la crescita professionale dei dipendenti e

dei collaboratori, consentendo loro di sviluppare appieno le loro competenze e aspirazioni all'interno dell'azienda, compatibilmente con il conseguimento degli obiettivi aziendali. Questo impegno si basa su una relazione di fiducia reciproca e rispetto.

Una volta assunti, i lavoratori riceveranno informazioni dettagliate sulle norme e i compensi relativi al loro contratto di lavoro. Durante il periodo di impiego, saranno fornite indicazioni chiare per consentire loro di comprendere appieno le responsabilità legate alla propria posizione e di svolgerle in modo efficace, rispettando il proprio ruolo. La comunicazione con tutti i dipendenti è basata sui principi dell'ascolto, della chiarezza, della trasparenza e della collaborazione, presupponendo la piena adesione reciproca a questi valori essenziali

2.14. ESTERNI

2.14.1. Rapporti con i Clienti

PRINCIPIO 28: Viene attribuita una grande importanza alla creazione di rapporti con i clienti caratterizzati da una profonda professionalità e basati su principi di disponibilità, rispetto, cortesia e sulla volontà di collaborare al massimo grado. La nostra struttura flessibile e la nostra diversa professionalità ci consentono di fornire assistenza e indirizzare i nostri clienti verso soluzioni uniche e personalizzate.

I dipendenti ed i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse anche le consulenze esterne, per conto della Società, nonché - in generale - i Destinatari del Codice, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità. Sono tenuti ad adottare un comportamento professionale, competente e collaborativo nei confronti dei clienti. Deve astenersi da pratiche vietate dalla legge delle parti interessate, sia in Italia che all'estero.

2.14.2. Rapporti con i Fornitori

PRINCIPIO 29: La Società, al momento della stipula dei contratti con i fornitori, imporrà l'osservanza scrupolosa della normativa vigente in materia di lavoro. Sarà prestata particolare attenzione al rispetto delle leggi relative al lavoro minorile e alle pari opportunità. Con questo impegno, garantiamo che tutti i nostri partner commerciali condividano il nostro impegno per condizioni di lavoro etiche e conformi alla legge.

2.14.3. Rapporti con i Concorrenti

PRINCIPIO 30: La Società si impegna a mantenere un rapporto con i propri concorrenti improntato alla lealtà, al rispetto delle regole del mercato e alla promozione di una sana concorrenza nel pieno rispetto delle leggi antitrust e delle normative

vigenti.

2.14.4. Rapporti con la Stampa e Mass Media

PRINCIPIO 31: La Società riconosce l'importanza dei rapporti con la stampa e i mass media come mezzi di comunicazione fondamentali e si impegna a promuovere una relazione aperta e basata sulla verità. Ciò comporta la condivisione di informazioni accurate e tempestive, il rispetto dei principi etici nel trattamento delle notizie e la garanzia della libertà di espressione. Inoltre, la Società si adopera per promuovere una comunicazione responsabile, evitando qualsiasi forma di manipolazione dell'informazione e cercando sempre di mantenere un dialogo costruttivo con i media al fine di contribuire a una corretta informazione del pubblico.

2.14.5. Attribuzione degli incarichi professionali

PRINCIPIO 32: La Società attribuisce incarichi professionali con basi di merito, competenza e imparzialità, garantendo una selezione equa e trasparente dei fornitori e dei collaboratori esterni. Nel processo di attribuzione di incarichi professionali, vengono valutati attentamente i requisiti richiesti, assicurando che le decisioni siano prese in modo obiettivo e in linea con gli standard etici e legali. La Società promuove un'equa opportunità per tutti i candidati e collabora solo con professionisti e fornitori che rispettino gli stessi principi di integrità, trasparenza e competenza.

2.14.6. Regali e omaggi

PRINCIPIO 33: È severamente vietato per chiunque agisca per proprio conto o in proprio nome accettare, offrire o promettere denaro, oggetti, agevolazioni, servizi, favori o qualsiasi altra forma di vantaggio non dovuto (inclusi benefici legati all'occupazione) al di fuori delle consuete interazioni cortesi tra le parti. Inoltre, è altamente sconsigliato accettare, anche tramite intermediari, pagamenti, oggetti o altre risorse in forma di donazioni o ricevere servizi, prestazioni o favori da terzi con i quali si sia entrati in contatto durante l'esercizio delle proprie responsabilità lavorative o con i quali la Società intrattenga rapporti, in particolare quando esiste la possibilità che tali prestazioni siano dirette a influenzare decisioni al fine di ottenere trattamenti preferenziali, vantaggi indebiti o per altri motivi.

2.14.7. Contributi e sponsorizzazioni

PRINCIPIO 34: La Società gestisce con scrupolo i contributi e le sponsorizzazioni, assicurando che tali iniziative siano finalizzate a scopi etici e socialmente responsabili. Ogni contributo o sponsorizzazione viene attentamente valutato per garantire che siano conformi ai principi e agli obiettivi aziendali, evitando qualsiasi

forma di utilizzo improprio o influenzamento indebito. La Società si impegna a rendere trasparenti le sue attività di contributo e sponsorizzazione, fornendo adeguata documentazione e comunicazione per dimostrare l'integrità delle sue azioni in questo settore. Inoltre, la Società collabora con organizzazioni e enti che condividono i suoi valori etici e promuovono il bene comune.

3. GARANZIA E CONTROLLO DEL CODICE ETICO

3.1. Attuazione e diffusione del Codice Etico

L'attuazione e la diffusione del Codice Etico sono un elemento fondamentale per la Società. Il Codice Etico viene diffuso a tutti i dipendenti e collaboratori, che devono conoscerlo, comprenderlo e applicarlo nel loro lavoro quotidiano.

Inoltre, Mpartner si impegna a promuovere la cultura etica all'interno dell'azienda, incoraggiando la segnalazione di comportamenti non conformi al Codice Etico e garantendo protezione a coloro che segnalano in buona fede violazioni o presunte violazioni.

L'attuazione del Codice Etico è monitorata e valutata per assicurare il suo adeguato rispetto e per apportare eventuali miglioramenti. La Società promuove un ambiente in cui l'etica e l'integrità sono al centro delle decisioni e delle azioni di tutti coloro che fanno parte dell'azienda.

3.2. Procedura di segnalazione delle violazioni

Tutti i soggetti interni ed esterni alla Società (ad esempio collaboratori, consulenti, fornitori, partner commerciali, clienti e ad altre controparti contrattuali in genere) devono segnalare:

- comportamenti e/o pratiche non in linea con le norme di comportamento emanate dalla Società;
- minacce, pressioni, offerte o promesse di denaro o altre utilità;
- comportamenti che possono determinare una violazione del Codice Etico e che, in ogni caso, possono impattare sulle tematiche inerenti all'etica d'impresa in generale.

Sono disciplinate di seguito le modalità di utilizzo dei canali informativi che consentono di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, di cui i segnalanti siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

Sono previsti due canali di segnalazione idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante:

- uno cartaceo
- uno digitale

Il processo di gestione interna delle segnalazioni di violazioni sospette si articola nelle seguenti fasi:

Fase 1 – Trasmissione della segnalazione

Le segnalazioni devono essere effettuate in forma scritta, possibilmente non anonima ed anche tramite l'utilizzo della casella postale del segnalante, attraverso le seguenti modalità:

Trasmissione Cartacea:

per posta ordinaria indirizzata al CdA e/o al Legale Rappresentante, presso la sede della Società Mpartner. Viale Sarca n.336/F – 20126 Milano.

Trasmissione digitale:

per posta elettronica/e-mail indirizzata alla casella di posta dei Consiglieri del CdA o del Legale rappresentante agli indirizzi:

d.riva@mpartner.it; d.franzosi@mpartner.it; a.matricardi@mpartner.it; c.concas@mpartner.it

Nella comunicazione tramite lettera o e-mail, deve essere chiaramente indicata la dicitura **“STRETTAMENTE CONFIDENZIALE”**, ciò al fine di garantire la massima riservatezza del segnalante e della stessa segnalazione. D’altra parte, a tutela del segnalato, le segnalazioni anonime saranno adeguatamente valutate anche per evitare discriminazioni o qualsiasi comportamento diffamatorio privo di fondatezza. Le segnalazioni devono essere puntuali, non generiche e devono descrivere in maniera circostanziata fatti e persone oggetto della segnalazione stessa. Non saranno prese in considerazione le comunicazioni verbali e/o telefoniche non formalizzate nei modi e nei contenuti indicati dal presente Codice Etico.

Fase 2 – Protocollazione

Il CdA assegna un numero di protocollazione a ciascuna segnalazione ricevuta e, al fine di garantire la riservatezza dell’identità del segnalante, effettua tutte le comunicazioni successive indicando solo il numero di protocollazione (e non il nominativo del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti indicati nel seguito). Si provvede ad annotare ciascuna segnalazione in un apposito documento (cartaceo o informatico) denominato “Registro delle segnalazioni”, inserendo le informazioni relative ad ogni segnalazione (a titolo esemplificativo numero di protocollazione, data di ricevimento della segnalazione, modalità di ricevimento, indicazione sull’anonimato o meno della segnalazione, oggetto della segnalazione, esito della segnalazione, ecc.). La documentazione cartacea e/o informatica relativa alla segnalazione sarà adeguatamente archiviata.

Fase 3 – Analisi preliminare

Il CdA insieme al Legale Rappresentante, svolge un esame preliminare sulla fondatezza o meno della segnalazione ricevuta e sull’opportunità di avviare un’attività di indagine sulla base delle informazioni a disposizione. A seguito di tale esame, il CdA redige in tempi brevi un rapporto preliminare sulla segnalazione indicandone l’esito. In particolare, vengono indicati nel rapporto:

- in caso di possibile fondatezza della segnalazione, le motivazioni che suggeriscono l’avvio delle successive attività di verifica e, se già ipotizzabili, le circostanze che hanno permesso l’individuazione dell’evento, gli elementi economici sottostanti l’evento (se conosciuti), una prima valutazione delle carenze di controllo identificate, ecc.;
- in caso di infondatezza della segnalazione, la decisione di non procedere a ulteriori verifiche. In tale ipotesi, il CdA archivia il fascicolo indicando il relativo esito nel Registro delle segnalazioni.

Fase 4 – Accertamento della segnalazione

Questo documento è di proprietà di Mpartner S.r.l. e non può essere riprodotto o portato a conoscenza di terzi, nemmeno in modo parziale, senza autorizzazione scritta della Società.

Come sopra descritto, in caso di possibile fondatezza della segnalazione, il CdA avvia l'attività di verifica che dovrà avvenire con il coinvolgimento del Legale Rappresentante e di tutti i Soci Mpartner.

Nel caso in cui fosse necessario un supporto di natura specialistica (tecnica, legale, ecc.), tale attività potrà essere svolta anche con il coinvolgimento di un consulente esterno, individuato dal CdA. In tal caso al Consulente, previo impegno alla riservatezza professionale, potrà essere trasmessa tutta la documentazione utile a svolgere l'istruttoria. Le informazioni raccolte nel corso della verifica devono essere gestite con la dovuta discrezione e confidenzialità, ottemperando ai doveri di riservatezza.

Al termine dell'attività, il CdA redige una relazione finale sulla segnalazione, con l'eventuale collaborazione delle funzioni aziendali coinvolte e/o dei consulenti esterni coinvolti. In tale relazione sono indicate le risultanze della verifica effettuata, l'eventuale violazione accertata del Codice Etico, le eventuali carenze del sistema di controllo interno, le proposte di azioni di miglioramento da intraprendere, gli elementi economici sottostanti l'evento, ecc..

Fase 5 – Riservatezza

Come precedentemente indicato, i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede/con dolo. Si applicano le sanzioni previste dal sistema disciplinare societario nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

3.3. Violazione del Codice Etico e sistema sanzionatorio

Di seguito vengono indicate quelle che sono le sanzioni previste in caso di violazioni del Codice Etico da parte di dipendenti, amministratori e soggetti terzi. Il Sistema sanzionatorio prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori e nei vigenti CCNL.

Rilevata l'infrazione il CdA deve richiedere all'autore dell'infrazione stessa di giustificare in forma scritta la propria condotta al fine di consentire il contraddittorio ed il diritto di difesa del responsabile.

Qualora le giustificazioni siano ritenute insufficienti il CdA provvederà all'emissione di una relazione recante la sanzione proposta informando contemporaneamente il Legale Rappresentante e tutti i Soci.

Lavoratori dipendenti:

Con riguardo ad essi occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) e dai CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili, sia per quanto riguarda la forma dell'esercizio di tale potere.

In particolare, per il personale dipendente e non di Direzione saranno applicate le sanzioni previste dai CCNL che normalmente sono le seguenti:

- **Rimprovero verbale**
per lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico, intendendo per “lieve inosservanza” la condotta che, non essendo caratterizzata da dolo o colpa grave, non abbia generato rischi di sanzioni o danni alla società
- **Rimprovero scritto**
per inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico, intendendo per “inosservanza colposa” la condotta che non sia caratterizzata da dolo e che hanno generato potenziali rischi per la società
- **Multa non superiore alle 4 ore di retribuzione individuale**
in caso di ripetizione di mancanze punibili con il rimprovero scritto o per omessa segnalazione di irregolarità commesse dai propri sottoposti o per mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte del CdA.
- **Sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo fino a 10 giorni**
per inosservanze ripetute o gravi del Codice Etico o per omessa segnalazione di gravi irregolarità commesse dai propri sottoposti o per ripetuto mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte del CdA.
- **Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001**
nei confronti dei lavoratori sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad un’azione penale per la commissione di un reato presupposto. L’allontanamento deve essere reso noto per iscritto al lavoratore interessato e può essere mantenuto dalla società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale
- **Licenziamento**
per notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Codice Etico, tali da recare grave pregiudizio morale o materiale alla società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, avendo fatto venire meno il rapporto di fiducia sulla quale si fonda il rapporto di lavoro.

Direzione e Soci:

In caso di violazione da parte della Direzione/Soci dei principi generali del Codice Etico, la società dovrà assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro tra la società ed il lavoratore con la qualifica di Socio.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da colpa grave, sussistente laddove siano state disattese le Procedure impeditive dei reati, o siano posti in essere comportamenti tali da far venire meno radicalmente la fiducia della società nei confronti del Socio, la società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro ovvero all’applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità della condotta.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo in caso di elusione fraudolenta di una Procedura, la società procederà alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro per giusta causa e senza preavviso ai sensi dell’articolo 2219 del Cod. Civ. e del CCNL.

La **mancata osservanza del Codice Etico** e di gestione da parte del dipendente comporta l'**applicazione delle sanzioni disciplinari anche al personale apicale.**

Lavoratori Autonomi e collaboratori della Società:

Le violazioni o l'elusione del Codice Etico dovranno rappresentare un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti, conseguentemente, in tutti i rapporti stipulati con codesti soggetti si dovrà prevedere, laddove possibile, specifiche clausole risolutive, nonché clausole di risarcimento e risoluzioni del contratto. Nei loro confronti, comunque, la società potrà riservarsi la facoltà di agire in sede penale o civile per la richiesta del risarcimento del danno qualora da una loro condotta derivino danni di qualsivoglia natura alla società.

Fornitori ed Altri Soggetti:

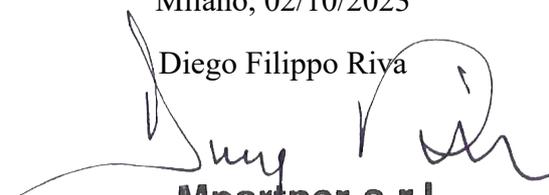
La soluzione migliore è quella di far assumere al contraente terzo, quale condizione per la valida conclusione dei contratti con la società, l'impegno a rispettare il Codice Etico applicabili alle prestazioni oggetto del contratto.

Tali contratti dovranno prevedere clausole risolutive o diritti di recesso in favore della società senza alcuna penale in capo a quest'ultima, in caso di realizzazione di reati o commissione di condotte di cui ai reati presupposto ovvero in caso di violazione del citato Codice Etico.

Anche in questo caso, la società potrà agire nei confronti del terzo contraente reo di un comportamento tale da causare danni di qualsivoglia natura alla società, emergenti da una responsabilità regolata dal D.Lgs. 231/2001.

Milano, 02/10/2023

Diego Filippo Riva



Mpartner s.r.l.

Viale Sarca, 336/F

20126 MILANO

C.F. e P. IVA 05018220961