



Codice Etico e di Condotta di AMIU GENOVA S.p.A.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione il 21/09/2026 – Rev. 4



Indice

1. Premessa
2. Introduzione
3. Destinatari
 - 3.1 Obblighi di applicazione per tutti i dipendenti, per i dirigenti ed i responsabili
4. Principi etici generali
 - 4.1 Legalità
 - 4.2 Onestà
 - 4.3 Trasparenza
 - 4.4 Correttezza
 - 4.5 Conflitto di interesse
 - 4.6 Collaborazione tra colleghi e valorizzazione professionale
 - 4.7 Prevenzione della corruzione
 - 4.8 Diversità
 - 4.9 Divieto di pantouflage
5. Controlli interni
6. Contabilità e documentazione
7. Rapporti con gli stakeholders
8. Valore contrattuale del Codice Etico e di Condotta
9. Tutela dell'ambiente, sostenibilità e sistemi di gestione
10. Rapporti con clienti e committenti
 - 10.1 Rapporti con i clienti
 - 10.2 Rapporti con i committenti
11. Rapporti con i fornitori e con altri interlocutori
 - 11.1 Rapporti con i fornitori
 - 11.2 Rapporti con consulenti esterni e altri collaboratori
12. Criteri di condotta nelle relazioni con il Personale
 - 12.1 Divieto di registrazione delle conversazioni
13. Tutela dei dati personali
14. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro
15. Attuazione, controllo e diffusione del Codice Etico

1. Premessa

Obiettivo primario del presente Codice Etico e di Condotta è rendere comuni e diffusi i valori in cui AMIU GENOVA S.p.A. si riconosce, a tutti i livelli, facendo sì che chiunque, ogni qualvolta sia chiamato a prendere una decisione, si ricordi con chiarezza che ad essere in gioco non sono soltanto gli interessi, i diritti ed i doveri propri, ma anche quelli degli altri. In altre parole, si deve essere consapevoli che il benessere ed il rispetto di tutti devono essere sempre ed esplicitamente presi in considerazione in ogni fase dell'agire quotidiano.

2. Introduzione

Il Consiglio di Amministrazione di AMIU GENOVA S.p.A. ha approvato la presente revisione del Codice Etico e di Condotta, la cui adozione costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito anche solo M.O.G.) ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica".

Il Codice Etico costituisce lo strumento predisposto da AMIU per evidenziare l'insieme dei valori etici che devono regolare la vita aziendale in tutte le sue componenti e contiene i principi e le regole comportamentali espresse nel M.O.G..

I contenuti del presente Codice sono:

- i principi e i criteri di condotta etici che devono essere la base e il fondamento dei comportamenti di tutto il personale di AMIU, compresi gli amministratori;
- i criteri di condotta da seguire nel rapporto con ciascun portatore d'interesse con cui AMIU interagisce.

Tali contenuti hanno lo scopo di contribuire a mantenere e sviluppare una cultura di integrità, correttezza e responsabilità all'interno dell'azienda, quali fondamenti di ogni comportamento che respinge la corruzione e ogni pratica illegale.

Il governo e il controllo riguardanti il rispetto del presente Codice sono affidati all'Organismo di Vigilanza nominato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3. Destinatari

I destinatari del presente Codice sono i rappresentanti degli organi societari, i dipendenti della Società, gli stakeholders e tutti coloro che cooperano, a vario titolo e con differente responsabilità, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle attività aziendali, compresi fornitori e collaboratori.

Il comportamento dei destinatari, a qualsiasi ruolo interno o esterno all'Azienda appartengano, deve essere improntato al rispetto dei principi di onestà, legalità, integrità morale, correttezza, trasparenza, obiettività e rispetto della persona.

Ciascun destinatario, nell'ambito delle proprie competenze, deve agire nel perseguimento degli obiettivi aziendali, nel pieno rispetto della normativa anticorruzione, in coerenza con i valori e i principi enunciati nel Codice Etico; in nessun caso un operato in contrasto con una condotta onesta può essere giustificato.

3.1 Obblighi di applicazione per tutti i dipendenti, per i dirigenti ed i responsabili

Tutti i dipendenti di AMIU hanno l'obbligo di:

- a. conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione e astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- b. rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 per l'ambito di competenza, per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- c. riferire ai soggetti di cui alla lettera b), ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta;
- d. collaborare con le funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001 per l'ambito di competenza, per verificare le possibili violazioni di norme del Codice Etico.

4. Principi etici generali

La legalità, l'onestà, la trasparenza, la correttezza, la collaborazione con i colleghi e la valorizzazione professionale, nonché il rispetto delle politiche dei sistemi di gestione integrati, rappresentano i principi etici fondamentali a cui si devono attenere, nello svolgimento delle proprie attività, i destinatari del presente Codice, come di seguito esplicitati.

4.1 Legalità

Tutti i destinatari sono tenuti al rispetto della legge o degli atti ad essa equiparati. Il rispetto delle leggi e dei regolamenti adottati è vincolante ed è condizione fondamentale per la correttezza del comportamento dei dipendenti AMIU. Non è ammessa alcuna violazione di questo principio, neanche qualora la sua violazione portasse vantaggi alla Società stessa.

4.2 Onestà

Il principio dell'onestà è direttamente collegato a quello di legalità. Tutti i dipendenti e i collaboratori di AMIU sono tenuti a rispettare con diligenza e senso di responsabilità le leggi vigenti, il presente Codice Etico, i regolamenti e le procedure aziendali. In nessun caso il perseguimento dell'interesse di AMIU può giustificare una condotta non onesta.

4.3 Trasparenza

Tutti i soggetti destinatari del Codice si impegnano a fornire in modo chiaro, completo, accurato e tempestivo le informazioni relative alle condotte inerenti alle attività aziendali, compreso il trattamento corretto e trasparente dei dati.

Essi si impegnano inoltre a verificare preventivamente che le informazioni e i dati comunicati all'esterno e all'interno dell'azienda siano veritieri, completi, chiari e tracciabili.

4.4 Correttezza

I destinatari sono tenuti, nella conduzione delle loro attività, al rispetto delle regole professionali, con particolare riferimento ai doveri di diligenza e perizia e al rispetto delle disposizioni aziendali.

Devono essere rispettati, da parte di tutto il personale nell'adempimento delle proprie funzioni, i diritti di ogni soggetto che esplica attività lavorativa e professionale per l'Azienda.

Deve essere bandita ogni discriminazione nei confronti del personale e, nella conduzione delle attività lavorative correnti, devono sempre essere evitate situazioni che possano creare conflitti di interesse fra ciascun lavoratore, dirigente o dipendente, e AMIU stessa.

4.5 Conflitto di interesse

I soggetti destinatari del presente Codice (amministratori, dirigenti, funzionari e dipendenti di AMIU, i loro familiari più stretti o i loro soci in attività di business) devono evitare situazioni che siano, anche potenzialmente, in conflitto di interesse.

Il conflitto di interesse si manifesta nel caso in cui un destinatario persegua un obiettivo diverso da quello della Società o si procuri volontariamente un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse della Società, e parimenti nel caso in cui i rappresentanti dei consumatori, degli appaltatori, dei subappaltatori, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche o private agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

4.6 Collaborazione tra colleghi e valorizzazione professionale

La collaborazione tra i dipendenti, a tutti i livelli di inquadramento e differenti gradi di responsabilità, e tra AMIU e i medesimi, deve essere costante e fruttuosa, mirata a traguardare e condividere gli obiettivi aziendali. Tale comportamento deve essere mantenuto al fine di promuovere ed accrescere, attraverso le informazioni in campo professionale, le capacità di tutto il personale.

4.7 Prevenzione della corruzione [Codice-Etico_Rev_3.pdf]

In accordo con quanto riportato nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, le disposizioni aziendali, nel rispetto della normativa anticorruzione, individuano i comportamenti da osservare al fine di rispettare le finalità di conformità aziendali.

I destinatari del presente Codice devono assicurare l'osservanza di pratiche commerciali etiche, trasparenti e uniformi nell'interazione con funzionari pubblici e soggetti del settore privato, in conformità con la normativa vigente.

È fatto assoluto divieto di offrire, ricevere o sollecitare, per sé o per altri, raccomandazioni, incentivi, trattamenti di favore, doni o altre utilità di qualsiasi natura.

Nessuno dovrà, pertanto, offrire o promettere regali, corrispettivi o vantaggi in circostanze che possano dare l'impressione che, in ragione dell'attività svolta o della carica ricoperta, venga offerto a un soggetto operante nel settore pubblico o privato un incentivo o una ricompensa per indurlo ad agire, o per aver agito, in modo illecito.

È fatto altresì divieto di:

- porre in essere, istigare, sollecitare o agevolare comportamenti costituenti reato o comunque contrari alla legge, anche al fine di favorire o danneggiare una parte in un processo penale, civile o amministrativo; è vietato produrre falsi documenti, anche informatici, pubblici o privati aventi efficacia probatoria e concernenti atti pubblici o scritture private;
- porre in essere comportamenti non conformi alle procedure interne, dovendosi intendere per procedure interne anche quelle adottate in attuazione del M.O.G. e del Codice Etico e di Condotta;
- ai soggetti che non ne abbiano funzione o non ne siano incaricati, intrattenere rapporti lavorativi con la Pubblica Amministrazione in nome o per conto della Società;
- indurre la Pubblica Amministrazione o i privati in errore con artifici o raggiri per procurare alla Società un ingiusto profitto con altrui danno o contributi, finanziamenti, mutui agevolati ovvero altre erogazioni di altro tipo concessi o erogati da parte dello Stato, di altri enti pubblici o della Comunità europea.

Sono tassativamente vietati pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o eseguiti direttamente o per il tramite di persona fisica o giuridica per indurre, facilitare o remunerare:

- una decisione o il compimento di un atto d'ufficio contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione;
- una decisione o il compimento di un atto da parte di un privato.

Le disposizioni sopra indicate non si applicano a spese di rappresentanza ordinarie o ad omaggi e atti di cortesia di modico valore, secondo quanto indicato nella procedura aziendale di riferimento.

Qualora i soggetti destinatari della procedura ricevano, da parte di persone appartenenti alla Pubblica Amministrazione o di privati, richieste esplicite o implicite per l'ottenimento di benefici di qualsiasi natura, devono immediatamente sospendere ogni rapporto e informare il Responsabile per la Corruzione e l'Organismo di Vigilanza.

4.8 Diversità

Uno dei valori fondanti di AMIU è costituito dall'affermazione di un modello di impresa sostenibile, innovativo, efficiente e industriale.

A tal fine, AMIU è firmataria del "Patto Utilitalia - La Diversità fa la Differenza - Roma 2019", quale comune programma di principi e conseguenti impegni per promuovere il Diversity Management nelle attività aziendali.

AMIU intende sviluppare tale modello agendo sull'organizzazione del lavoro e sulle politiche di selezione e gestione del personale, assicurando la crescita e la valorizzazione delle diverse professionalità e competenze, attraverso una visione strategica che inserisca la diversità in una logica inclusiva. In tale ottica AMIU pone particolare attenzione anche alle problematiche legate alla disabilità e alla salute sul posto di lavoro.

Il Diversity Management ha infatti come obiettivo il superamento delle politiche per le pari opportunità, non più come mera protezione della diversità, bensì come inclusione delle differenze di genere, età, abilità e cultura e loro adeguata valorizzazione.

AMIU ritiene che le politiche di inclusione, diventano essenziali per gestire i propri cambiamenti interni, determinati anche dalla riforma del mondo del lavoro, che impone alle aziende, una efficiente gestione dell'allungamento dell'età lavorativa e dell'aumento dell'anzianità media della forza lavoro con il parallelo ingresso e convivenza delle nuove generazioni.

In questo contesto, AMIU ritiene che:

- la diversità rappresenti un valore per l'azienda, con rilevanti impatti per il territorio servito e la società civile;
- la diversità produca valore aggiunto e le politiche inclusive migliorino le performance aziendali e favoriscano l'innovazione;
- il settore ambientale abbia una profonda vocazione territoriale e sociale e che le gestioni inclusive trasferiscano maggiori benefici alle comunità servite, cogliendo più efficacemente i bisogni dei cittadini e attirando e sviluppando più talenti, creando valore per la comunità locale.

4.9 Divieto di pantouflage

È fatto divieto ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto della Società, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della Società svolta attraverso i medesimi poteri.

Per dipendenti con poteri autoritativi e negoziali si intendono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della Pubblica Amministrazione o delle società partecipate dalla Pubblica Amministrazione, i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'amministrazione e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

5. Controlli interni

Per controlli interni si intendono i protocolli e gli strumenti necessari a indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali per assicurare il rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle procedure aziendali. I controlli interni sono anche finalizzati a verificare la correttezza delle informazioni, il raggiungimento degli obiettivi aziendali e l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile, con la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria.

L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, il Collegio Sindacale e la società di revisione hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento delle loro attività.

I dirigenti e i dipendenti di AMIU, nell'ambito delle loro funzioni, ciascuno per quanto di propria competenza, sono chiamati ad agevolare il compito dell'Organismo di Vigilanza e in nessuna circostanza ne devono impedire od ostacolare l'attività.

6. Contabilità e documentazione

Ogni operazione e transazione compiuta o posta in essere a vantaggio di AMIU S.p.A. o nel suo interesse, anche tramite altri soggetti, deve essere:

- ispirata alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e verità nei riscontri secondo le norme vigenti; in particolare, i bilanci, le relazioni e le altre comunicazioni sociali previste dalla legge devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto, completo e veritiero la situazione economica, patrimoniale e finanziaria della società;
- autorizzata, verificabile, coerente e congrua;
- gestita in modo tale da garantire un adeguato livello di segregazione delle responsabilità, per cui la realizzazione di ogni processo dovrà richiedere il supporto congiunto di diverse funzioni aziendali;
- correttamente registrata e supportata da adeguata documentazione; tutta la documentazione interna dovrà essere tenuta in maniera accurata, completa e tempestiva, in modo tale da poter permettere in ogni momento l'effettuazione dei controlli eventualmente necessari in relazione alle operazioni e transazioni compiute.

7. Rapporti con gli stakeholders

Il rapporto con gli stakeholders, ovvero con tutti i portatori d'interesse influenzati dagli effetti diretti e indiretti delle attività di AMIU, è basato sulla fiducia e ha come elemento imprescindibile il rispetto delle leggi, dei regolamenti e delle procedure in vigore.

AMIU, adottando la procedura per le segnalazioni di illeciti e irregolarità, consente a tutti gli stakeholders di segnalare, attraverso appositi canali di informazione riservati, ogni violazione del Codice al Responsabile per la prevenzione della corruzione e all'Organismo di Vigilanza, che provvedono a un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione.

8. Valore contrattuale del Codice Etico e di Condotta

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale e integrante delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di AMIU ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105 e 2106 del Codice Civile.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di

sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale, anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- agli amministratori ed ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali con la Società, a pena della risoluzione del contratto stesso, ad esempio i fornitori.

È fatta salva la facoltà, in capo ad AMIU, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione suddetta.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito dei procedimenti eventualmente avviati dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

9. Tutela dell'ambiente, sostenibilità e sistemi di gestione

AMIU GENOVA S.p.A., al fine di rispettare, proteggere e salvaguardare l'ambiente, inteso nel senso più ampio, si impegna ad assicurare che le proprie attività siano pienamente compatibili con il territorio e l'ambiente circostante.

In particolare AMIU fonda la sua azione:

- valutando gli aspetti ambientali delle proprie attività per minimizzarne al massimo gli impatti ambientali;
- utilizzando in maniera responsabile e consapevole le risorse naturali;
- operando per istituire un rapporto di collaborazione sia al proprio interno che all'esterno con la collettività e le istituzioni nella gestione delle problematiche ambientali, improntato alla massima trasparenza e fiducia;
- sviluppando e mantenendo indici di tutela dell'ambiente attraverso l'adozione di sistemi efficaci di gestione verificati da soggetti terzi.

10. Rapporti con clienti e committenti

10.1 Rapporti con i clienti

AMIU si interfaccia con i propri clienti, soggetti pubblici e privati che usufruiscono dei suoi servizi, impegnandosi in modo tale da favorire la massima soddisfazione delle loro esigenze e garantendo nei rapporti trasparenza e fiducia.

Ai fini di perseguire una reciproca soddisfazione, AMIU opera:

1. evitando di porre in essere comportamenti discriminanti nei confronti dei propri clienti;
2. predisponendo una struttura dei contratti e delle comunicazioni che li renda:
 - a. chiari, completi e accurati, in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini delle decisioni del cliente;
 - b. conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette;
3. impegnandosi a garantire il massimo livello di qualità nei servizi offerti, non trascurando le obiettive esigenze dei clienti;
4. sviluppando un interscambio continuo con i clienti attraverso il recepimento di suggerimenti e di eventuali reclami, raccolti attraverso adeguati mezzi di comunicazione, ad esempio tramite il servizio call center o via internet;
5. gestendo il rapporto con il cliente in modo trasparente, attraverso una continua informazione su eventuali variazioni e/o opportunità contrattuali.

Ai sensi dell'art. 17-bis del D.Lgs. 546/1992 e s.m.i., AMIU ha costituito un organo di mediazione al quale demandare la valutazione, al fine del totale o parziale accoglimento o reiezione delle eventuali proposte di mediazione formulate ad AMIU, di autotutela/adesione e conciliazione giudiziale.

10.2 Rapporti con i committenti

AMIU, nel partecipare a gare per l'ottenimento di appalti o di contratti di fornitura di beni e servizi, valuta attentamente la fattibilità e la congruità delle prestazioni richieste, evitando di assumere impegni contrattuali che possano arrecare prevedibili danni economici, patrimoniali e finanziari o portare AMIU a dover ricorrere a risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

Nel rapporto con i committenti, AMIU si impegna a garantire la massima correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali.

11. Rapporti con i fornitori e con altri interlocutori

È interesse primario di AMIU S.p.A. che tutti coloro che incorrono in relazioni di affari con la società svolgano le proprie attività in osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico e nelle procedure che disciplinano tali rapporti.

11.1 Rapporti con i fornitori

Il rapporto con i fornitori, nelle fasi di approvvigionamento di beni, servizi e opere, è basato sulla ricerca della qualità ed economicità e improntato al riconoscimento di pari opportunità per ogni fornitore, applicando i principi di trasparenza, lealtà, integrità, riservatezza, correttezza, diligenza, professionalità e obiettività di giudizio.

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti e alle procedure interne previste dalla Società e assicurare la documentazione dell'intera procedura di selezione e di acquisto, tale da consentire la tracciabilità di ogni operazione.

Non sono ammesse né accettate pressioni indebite, finalizzate a favorire un fornitore a discapito di un altro e tali da minare la credibilità e la fiducia nei confronti di AMIU, in merito alla trasparenza e al rigore nell'applicazione delle leggi.

È vietato accettare doni o altro tipo di beneficio, al di fuori di quanto previsto dall'Azienda, che possa compromettere l'indipendenza del giudizio nella scelta dei fornitori.

I fornitori di AMIU S.p.A. non devono essere implicati in attività illecite e devono assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro basate sul rispetto dei diritti umani fondamentali, delle Convenzioni internazionali e delle leggi vigenti.

Ogni dipendente deve comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e all'Organismo di Vigilanza qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, all'attività del fornitore. In particolare, deve rendere nota qualsiasi relazione presente o passata di tipo finanziario, d'affari, professionale, familiare o sociale tale da poter influire sulla imparzialità della sua condotta nei confronti del fornitore.

11.2 Rapporti con consulenti esterni e altri collaboratori

Nell'ambito delle relazioni con i consulenti esterni e altri collaboratori, gli amministratori e i dipendenti sono tenuti a:

- valutare attentamente l'opportunità di ricorrere alle prestazioni dei consulenti esterni e collaboratori e selezionare controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- instaurare relazioni efficienti, trasparenti e collaborative, mantenendo un dialogo aperto e franco in linea con le migliori consuetudini commerciali;
- assicurare costantemente il più conveniente rapporto tra qualità della prestazione e costo;
- esigere l'applicazione delle condizioni contrattualmente previste;
- operare nell'ambito della normativa vigente e richiederne il puntuale rispetto.

12. Criteri di condotta nelle relazioni con il Personale

AMIU S.p.A. tutela e promuove il rispetto e la valorizzazione delle risorse umane, in modo da favorirne, sulla base di criteri di merito, la piena realizzazione professionale.

AMIU S.p.A. si impegna ad evitare ogni forma di discriminazione e in particolare qualsiasi discriminazione basata su gruppi etnici di appartenenza, nazionalità, sesso, età, disabilità, orientamenti sessuali, opinioni politiche o sindacali, indirizzi filosofici o convinzioni religiose verso qualunque soggetto interno ed esterno alla Società.

La Società auspica che i propri dipendenti, a qualsiasi inquadramento professionale appartengano, contribuiscano a mantenere, nei luoghi di lavoro, un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno e interverrà ad impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori.

A tal fine, l'Azienda e le organizzazioni sindacali hanno sottoscritto in data 19/11/2019 un accordo sindacale nel quale le parti promuoveranno azioni contro "le molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", finalizzate altresì a diffondere e condividere i principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione nei luoghi di lavoro.

La Società esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non si verifichino molestie di alcun genere così come definite dalla direttiva europea 2002/73/CE:

- **molestie:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato connesso al sesso di una persona, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di tale persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo;
- **molestie sessuali:** situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Con la Comunicazione di Servizio 89/2019 del 18/11/2019, AMIU ha reso note le modalità per segnalare eventuali molestie o violenze sul luogo di lavoro.

Le politiche di selezione, assunzione, formazione, mobilità professionale, promozione e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di competenza e non devono essere in alcun modo influenzate da offerte o promesse di somme di denaro, beni, benefici, facilitazioni o prestazioni di ogni genere.

Nella gestione dei rapporti che implicano l'instaurarsi di relazioni gerarchiche, la Società richiede che l'autorità sia esercitata con equità e correttezza, vietando ogni comportamento che possa essere ritenuto lesivo della dignità ed autonomia del dipendente.

La Società si impegna a tutelare l'integrità morale dei collaboratori garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare, con ciò intendendosi, oltre alla mera assenza di alcuna regolarizzazione di un rapporto, qualsivoglia tipologia di utilizzo di prestazioni lavorative non coerente con l'assetto contrattuale previsto dalla legge.

La Società tutela la riservatezza e i dati personali dei dipendenti nel rispetto del Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR), del D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, come modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2018, n. 101, nonché della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali.

I dati personali sono trattati secondo principi di liceità, correttezza, trasparenza, minimizzazione, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza e sono comunicati o diffusi esclusivamente nei casi consentiti dalla normativa vigente e per finalità connesse al rapporto di lavoro, all'adempimento di obblighi di legge o comunque sulla base di un idoneo presupposto giuridico.

Le informazioni acquisite dai dipendenti e/o consulenti nello svolgimento delle loro mansioni o degli incarichi svolti devono rimanere strettamente riservate e non devono essere diffuse all'interno e all'esterno dell'azienda se non nel rispetto della normativa vigente e delle procedure aziendali.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente deve ricevere accurate informazioni relative a: caratteristiche della funzione di appartenenza, responsabilità del proprio ruolo e mansioni da svolgere, norme disciplinari di fonte legale, contrattuale o regolamentare, elementi normativi e retributivi, norme e procedure da adottare al fine di evitare comportamenti contrari a norme di legge e politiche aziendali.

Nessun dipendente potrà essere licenziato, demansionato, sospeso o discriminato in alcun modo nel trattamento lavorativo, per essersi rifiutato di eseguire disposizioni contrarie al Codice Etico o per essersi rifiutato di corrispondere qualsiasi utilità non in linea con le disposizioni aziendali, anche se tale rifiuto abbia dato origine alla perdita di un affare o ad altra conseguenza pregiudizievole per la società.

12.1 Divieto di registrazione delle conversazioni

Al fine di tutelare la dignità delle persone, la riservatezza dei rapporti interni ed esterni, nonché la corretta gestione dei dati personali, è fatto divieto ai dipendenti, collaboratori, consulenti e a tutti i destinatari del presente Codice di effettuare, senza preventiva autorizzazione della Società e fuori dai casi consentiti dalla legge, registrazioni audio, video o audiovisive di conversazioni, riunioni, colloqui, telefonate o altri scambi comunicativi svolti nei luoghi di lavoro o comunque nell'ambito dell'attività lavorativa, mediante strumenti aziendali o personali.

È parimenti vietato acquisire, conservare, riprodurre, trascrivere, diffondere, comunicare a terzi o utilizzare, in qualsiasi forma, registrazioni, immagini, audio o altri contenuti ottenuti in violazione del presente Codice o comunque senza idoneo titolo, salvo quanto strettamente necessario per adempiere a obblighi di legge o per esercitare o difendere un diritto nei limiti consentiti dall'ordinamento.

Restano salvi:

1. i casi espressamente autorizzati dalla Società per esigenze organizzative, operative, di sicurezza, formazione, tutela del patrimonio aziendale o adempimento di obblighi normativi, nel rispetto della disciplina vigente in materia di protezione dei dati personali e delle procedure aziendali applicabili;
2. i casi previsti o consentiti dalla legge, dai regolamenti o da provvedimenti dell'Autorità competente;

In ogni caso, è vietata qualsiasi forma di registrazione o utilizzazione di contenuti comunicativi per finalità esplorative, emulatorie, ritorsive, diffamatorie, estorsive, di indebita pressione o comunque estranee alla tutela di un diritto giuridicamente rilevante o alle legittime esigenze organizzative della Società.

L'effettuazione di registrazioni relative a conversazioni tra soggetti terzi, alle quali l'autore della registrazione non partecipi né assista legittimamente, resta vietata e può integrare anche violazioni di legge.

La violazione della presente disposizione costituisce inosservanza del Codice Etico e delle obbligazioni di correttezza, diligenza, riservatezza e fedeltà connesse al rapporto di lavoro o di collaborazione e può comportare l'applicazione delle misure disciplinari e contrattuali previste dalla legge, dal CCNL, dal sistema disciplinare aziendale e dai rapporti contrattuali applicabili ai terzi, ferma restando ogni ulteriore responsabilità prevista dall'ordinamento.

13. Tutela dei dati personali

È considerato "dato personale" qualunque informazione relativa a persona fisica o giuridica, ente o associazione, identificati o identificabili, anche indirettamente, mediante riferimento a qualsiasi altra informazione.

AMIU assicura la riservatezza dei dati personali in proprio possesso. Amministratori, dipendenti e collaboratori sono tenuti a utilizzare i dati esclusivamente per finalità connesse all'esercizio delle rispettive attività. AMIU garantisce il rispetto della sfera privata delle persone.

I dati personali sono:

- a. trattati in modo lecito, corretto e trasparente nei confronti dell'interessato ("liceità, correttezza e trasparenza");

- b. raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non siano incompatibili con tali finalità; un ulteriore trattamento dei dati personali a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici non è, conformemente alla vigente normativa, considerato incompatibile con le finalità iniziali (“limitazione delle finalità”);
- c. adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati (“minimizzazione dei dati”);
- d. esatti e, se necessario, aggiornati; devono essere adottate tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (“esattezza”);
- e. conservati in una forma che consenta l’identificazione degli interessati per un arco di tempo non superiore al conseguimento delle finalità per le quali sono trattati; i dati personali possono essere conservati per periodi più lunghi a condizione che siano trattati esclusivamente a fini di archiviazione nel pubblico interesse, di ricerca scientifica o storica o a fini statistici, conformemente alle vigenti normative, fatta salva l’attuazione di misure tecniche e organizzative adeguate richieste dal presente regolamento a tutela dei diritti e delle libertà dell’interessato (“limitazione della conservazione”);
- f. trattati in maniera da garantire un’adeguata sicurezza dei dati personali, compresa la protezione, mediante misure tecniche e organizzative adeguate, da trattamenti non autorizzati o illeciti e dalla perdita, dalla distruzione o dai danni accidentali (“integrità e riservatezza”).

I titolari del trattamento sono competenti per il rispetto dei punti da a) a f) e in grado di provarlo (“responsabilizzazione”).

14. Tutela della salute e sicurezza sul lavoro

AMIU S.p.A. si impegna a perseguire gli obiettivi di miglioramento continuo della sicurezza e salute dei lavoratori come parte integrante della propria attività e come impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell’Azienda.

A tal fine la Società:

- si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza e salute sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori;
- svolge una formazione istituzionale, erogata in determinati momenti della vita aziendale del dipendente, e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo;

- promuove e attua ogni iniziativa diretta a minimizzare i rischi e a rimuovere le cause che possono mettere a repentaglio la sicurezza e la salute dei dipendenti, realizzando interventi di natura tecnica e organizzativa, anche attraverso l'introduzione di un sistema di gestione dei rischi, della sicurezza e delle risorse da proteggere, tenendo conto della differenza di genere, dell'età e delle mansioni dei lavoratori.

15. Attuazione, controllo e diffusione del Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione e il rispetto del Codice Etico è affidato all'Organismo di Vigilanza, il quale è tenuto, tra l'altro, anche a:

- vigilare sul rispetto del Codice Etico e di Condotta presso i dipendenti AMIU, i clienti, i fornitori e in genere presso tutti i terzi interessati;
- formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
- fornire ai soggetti interessati tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreta, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Codice Etico;
- seguire e coordinare l'aggiornamento del Codice Etico, anche attraverso proprie proposte di adeguamento o aggiornamento;
- promuovere e monitorare l'implementazione, da parte della Società, delle attività di comunicazione e formazione relativamente al Codice Etico;
- segnalare agli organi aziendali competenti le eventuali violazioni del Codice Etico, proponendo la sanzione da irrogare nei confronti del soggetto individuato quale responsabile, e verificando l'effettiva applicazione delle sanzioni eventualmente irrogate. Ricevuta la segnalazione della violazione, il Consiglio di Amministrazione, o comunque gli organi aziendali indicati nel sistema disciplinare, si pronuncia in merito alla eventuale adozione e/o modifica delle sanzioni proposte dall'Organismo di Vigilanza, attivando le funzioni aziendali di volta in volta competenti in ordine alla loro effettiva applicazione. In ogni caso, le fasi di contestazione della violazione, nonché quelle di determinazione ed effettiva applicazione delle sanzioni, sono svolte nel rispetto delle norme di legge e di regolamento vigenti, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva e dei regolamenti aziendali, laddove esistenti ed applicabili.

La diffusione del presente Codice Etico avviene attraverso la sua pubblicazione sul sito web www.amiu.genova.it, sezione "Amministrazione Trasparente", e sul sito Intranet della Società.