

# CODICE ETICO



## PREMESSA

*ENERGIA S.p.A. ha come oggetto principale la progettazione, realizzazione, gestione, sviluppo e manutenzione di impianti di produzione di energia elettrica, anche da fonti rinnovabili, da destinare all'autoconsumo o alla vendita, nonché la ricerca, consulenza ed assistenza nei settori sopra considerati;*

*La Società è partecipata da Immobiliare Caltagirone ICAL S.p.a., da FGC S.p.a., e da ACEA Produzione S.p.A., società del Gruppo Acea, la cui holding Acea S.p.a. è una delle principali multiutility italiane, quotata in Borsa dal 1999.*

*Una cultura responsabile si traduce in pratiche nelle quali i necessari obiettivi di efficienza economica e di giusto profitto sono integrati con la tutela ambientale e lo sviluppo sociale, quindi con il benessere delle persone e delle comunità.*

*Il Codice Etico è adottato al fine di indirizzare i destinatari verso obiettivi positivi in grado di produrre utilità e benessere, sia per i diretti interessati sia per l'ambiente di riferimento nel suo complesso.*

*Il Codice enuncia i principi etici generali ai quali devono essere ricondotte tutte le pratiche aziendali; specifica i criteri di condotta verso ciascuna categoria di stakeholder; definisce i meccanismi per l'attuazione dei principi e il controllo dei comportamenti agiti dalle persone che operano nell'interesse della Società.*

*La Società s'impegna a promuovere la diffusione e la conoscenza, a rispettare e a far rispettare i principi generali e i criteri di condotta indicati nel Codice, poiché la loro osservanza è di importanza fondamentale per il perseguimento degli obiettivi di sviluppo ed efficienza, e per l'affidabilità dell'impresa; per la salvaguardia della sua reputazione e per la realizzazione dei contributi positivi che la Società intende fornire al contesto sociale e ambientale in cui opera, anche alla luce delle attività specifiche, che hanno una rilevanza e un impatto diretto e significativo sull'ambiente naturale e sociale.*

<b>FINALITÀ E DESTINATARI DEL CODICE</b>	8
Articolo 1 - Finalità e contenuti del codice etico	9
Articolo 2 - Principi generali	9
Articolo 3 - Destinatari e diffusione del codice	10
Articolo 4 - Efficacia e valore contrattuale del codice	10
Articolo 5 - Adozione e Aggiornamento del codice	11
<b>PRINCIPI ETICI GENERALI</b>	12
Articolo 6 - Sostenibilità, responsabilità verso la collettività e tutela Ambientale	13
Articolo 7 - Trasparenza, completezza e Accessibilità delle informazioni	14
Articolo 8 - Riservatezza e gestione delle informazioni	14
Articolo 9 - Correttezza, imparzialità e integrità	14
Articolo 10 - Concorrenza leale	15
Articolo 11 - Spirito di servizio e collaborazione tra le Persone	15
Articolo 12 - Rispetto delle Persone e valorizzazione del capitale umano	15
<b>CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER</b>	16
<b>Articolo 13 - Rapporti con i clienti e committenti</b>	17
13.1 - Uguaglianza e imparzialità	17
13.2 - Contratti e comunicazioni con i clienti	17
13.3 - Interazione con i clienti attuali e potenziali	17
13.4 - Partecipazione a gare e rapporti con i committenti	18
<b>Articolo 14 - Management, dipendenti, collaboratori</b>	18
14.1 - Doveri del personale, dei collaboratori o dei titolari di incarichi	18
14.2 - Doveri dei dirigenti	19
14.3 - Conoscenza e rispetto del Codice Etico	20
14.4 - Tutela della persona e dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori	20
14.5 - Selezione del personale e assunzione	20
14.6 - Gestione del personale	21
14.7 - Valorizzazione e formazione del personale	22
14.8 - Principio di precauzione e benessere dei lavoratori	22
14.9 - Gestione delle informazioni e tutela della privacy del personale	22
14.10 - Conflitto d'interessi	23
14.11 - Utilizzo delle risorse aziendali	23
<b>Articolo 15 - Fornitori</b>	24
15.1 - Condotta della stazione appaltante e dei suoi dipendenti	25
15.2 - Tutela degli aspetti etici nelle forniture	25
15.3 - Esecuzione del contratto	26
15.4 - Imprese concorrenti, appaltatrici e subappaltatrici	26
15.5 - Accettazione del Codice Etico da parte del fornitore	27
15.6 - Violazioni del Codice Etico da parte dei fornitori	27
<b>Articolo 16 - Trasparenza delle registrazioni contabili</b>	27

<b>Articolo 17 - Istituzioni, Pubblica Amministrazione e Associazioni</b>	28
17.1 - Istituzioni	28
17.2 - Autorità e Pubblica Amministrazione	28
17.3 - Partiti politici, Organizzazioni Sindacali e associazioni	28
<b>Articolo 18 - Ambiente, economia circolare</b>	28
<b>MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO</b>	29
<b>Articolo 19 - Sistema di controllo interno e gestione dei rischi e compiti dei comitati</b>	30
<b>Articolo 20 - Segnalazioni di violazioni del codice etico e tutela del segnalante</b>	31
<b>Articolo 21 - Sanzioni</b>	31
<b>Articolo 22 - Violazione al Codice Etico correlate al d.lgs. 231/01</b>	31
<b>CONCLUSIONI</b>	32





## FINALITÀ E DESTINATARI DEL CODICE

# FINALITÀ E DESTINATARI DEL CODICE

## ARTICOLO 1 - FINALITÀ E CONTENUTI DEL CODICE ETICO

Il Codice Etico (di seguito Codice) è uno strumento di autoregolazione, volontario e unilaterale, volto a rendere trasparente l'attività aziendale e a indirizzarne eticamente lo svolgimento, che presuppone il rispetto di quanto stabilito dalle norme vigenti, dai Contratti di Lavoro e dalla normativa interna. Il Codice ha lo scopo di individuare i principi e le specifiche regole di condotta che devono ispirare il comportamento di tutte le persone che operano nell'interesse di Energia e delle società controllate.

Il Codice disciplina, attraverso l'introduzione di un complesso di regole comportamentali, la condotta di amministratori, sindaci, dirigenti, dipendenti, fornitori, partner, clienti; cioè di tutti coloro che operano per il conseguimento di obiettivi aziendali, a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero.

In particolare il Codice è da considerare come pilastro fondamentale del sistema di controllo interno e gestione dei rischi, parte integrante del Modello di Organizzazione e Gestione (ex Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n.231), del Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione e degli altri sistemi di prevenzione delle non conformità adottati da Energia e dalle società controllate.

## ARTICOLO 2 - PRINCIPI GENERALI

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, l'integrità etica e la correttezza nei rapporti tra le persone e con la natura costituiscono valori irrinunciabili per Energia. I principi di equità, sostenibilità, precauzione, cura e rispetto per l'ambiente, costituiscono il fondamento etico delle relazioni che l'Azienda intende instaurare con i terzi. La conduzione delle attività aziendali deve quindi essere svolta con trasparenza, onestà, correttezza, lealtà e buona fede, impegno e professionalità, nel pieno rispetto dei principi posti a tutela della concorrenza, con lo scopo di creare valore e valori, anche nell'ottica della sostenibilità nel medio lungo periodo delle sue attività. A tal fine Energia s'impegna a vincolare il proprio sistema di governance aziendale a questi valori, tenendo in debita considerazione principi e regole affermati, a livello nazionale e internazionale e adottando idonei strumenti di attuazione e prevenzione per assicurarne il rispetto.



### **ARTICOLO 3 - DESTINATARI E DIFFUSIONE DEL CODICE**

Le disposizioni del Codice sono rivolte a tutte le persone di Energia e delle società controllate: amministratori, sindaci, management e dipendenti, collaboratori e fornitori, soci in affari e titolari d'incarichi nell'interesse di Energia, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni, competenze e responsabilità. Le società controllate da Energia ricevono il Codice e lo adottano con delibera del proprio Consiglio di Amministrazione. L'Azienda s'impegna a promuovere la diffusione e la conoscenza e la condivisione dei principi affermati nel Codice da parte delle persone che operano nella Società affinché i principi e i comportamenti prescritti costituiscano pilastri di una cultura d'impresa ispirata allo sviluppo sostenibile e orientino quotidianamente la condotta aziendale.

È richiesto a tutti i destinatari di osservare e, per quanto di competenza far osservare, i principi del Codice. La pretesa di agire a vantaggio o nell'interesse di Energia non può in alcun modo giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del presente Codice.

### **ARTICOLO 4 - EFFICACIA E VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE**

I principi contenuti nel Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà, diligenza e buona fede attesi da dirigenti, dipendenti e da ciascun soggetto che sia coinvolto a qualunque titolo nelle attività di Energia. I dipendenti, i collaboratori, i fornitori e le altre persone che, in virtù di contratti o del conferimento di incarichi, operano nell'interesse di Energia, aderiscono formalmente al Codice; pertanto, l'osservanza delle norme ivi contenute deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali, ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, e sarà proporzionalmente sanzionata ricorrendo in sede disciplinare e, ove necessario, in sede legale, civile o penale.

## **ARTICOLO 5 - ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL CODICE**

Il Codice è adottato e aggiornato con delibera del Consiglio di Amministrazione, e sulla scorta degli eventuali suggerimenti, indicazioni e proposte che saranno formulate dal Consiglio di Amministrazione, in relazione agli ambiti di rispettiva competenza, dall'Organismo di Vigilanza previsto dal d.lgs. 231/01 o da altre parti interessate.



## PRINCIPI ETICI GENERALI

## PRINCIPI ETICI GENERALI

### **ARTICOLO 6 - SOSTENIBILITÀ, RESPONSABILITÀ VERSO LA COLLETTIVITÀ E TUTELA AMBIENTALE**

Energia intende svolgere le proprie attività rispettando i principi dello sviluppo sostenibile e dell'economia circolare. Secondo quanto stabilito dalla World Commission for Environment and Development nel 1987, per sviluppo sostenibile si intende «uno sviluppo che soddisfa i bisogni delle generazioni presenti senza compromettere la capacità delle generazioni future di soddisfare i propri». Nel 2001, l'UNESCO ha arricchito il concetto di sviluppo sostenibile indicando che «La diversità culturale è una delle radici dello sviluppo inteso non solo come crescita economica, ma anche come un mezzo per condurre una esistenza più soddisfacente sul piano intellettuale, emozionale, morale e spirituale». (Art 1 e 3, Dichiarazione Universale sulla Diversità Culturale, UNESCO, 2001). Energia segue con attenzione le evoluzioni del concetto di sviluppo sostenibile e le sue concrete declinazioni, come ad esempio gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile ONU (Agenda 2030). Energia, inoltre, intende ispirare la propria azione, a tutti i livelli, al concetto di economia circolare, anche alla luce delle nuove direttive europee sulla Circular Economy.

L'obiettivo è quello di perseguire un concetto di sviluppo complessivamente inteso, che vada oltre il concetto di crescita e che integri sviluppo economico, sociale e tutela ambientale. In altri termini, il perseguimento dell'efficienza economica non deve essere concepita in conflitto con lo sviluppo sociale e la tutela dell'ambiente.

Pertanto, Energia opera per integrare la cura degli aspetti sociali e ambientali delle attività con le strategie aziendali, comunicando in modo trasparente i valori di riferimento che devono guidare i comportamenti, le politiche attuate e i risultati conseguiti.

## **ARTICOLO 7 - TRASPARENZA, COMPLETEZZA E ACCESSIBILITÀ DELLE INFORMAZIONI**

Il principio di trasparenza si fonda sulla veridicità, chiarezza e completezza delle informazioni fornite dall'azienda in merito alle attività e ai servizi offerti. L'osservanza di tale principio implica l'impegno a fornire informazioni adeguate in modo chiaro e completo, anche tramite la pubblicazione e il costante aggiornamento di documenti sul sito web [www.Energia-spa.net](http://www.Energia-spa.net). Energia, sia nelle comunicazioni rivolte al suo interno che nelle comunicazioni rivolte all'esterno, adotta forme verbali o scritte di facile e immediata comprensione

## **ARTICOLO 8 - RISERVATEZZA E GESTIONE DELLE INFORMAZIONI**

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi d'informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo di tutti coloro che collaborano con Energia assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante l'attività lavorativa appartengono ad Energia e non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale, nel rispetto delle procedure specifiche.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; tutti i dipendenti, collaboratori e consulenti di Energia sono tenuti a concordare preventivamente con le strutture competenti dati e notizie da fornire ai rappresentanti dei mezzi di informazione, nonché l'impegno a fornirli.

## **ARTICOLO 9 - CORRETTEZZA, IMPARZIALITÀ E INTEGRITÀ**

Il principio di correttezza implica il rispetto da parte di tutti, nell'espletamento della propria attività lavorativa e professionale, dei diritti di ciascun soggetto coinvolto, al di là della mera osservanza di norme vigenti e contratti di lavoro, e l'adozione di condotte ispirate al valore dell'onestà, in modo che i vantaggi dei singoli individui e dell'impresa siano leciti e condivisi.

Tale rispetto è da intendersi anche sotto il profilo delle pari opportunità e del rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione arbitraria nei confronti delle persone o di soggetti collettivi; della tutela della privacy e del decoro; dell'adozione di comportamenti tesi a evitare conflitti di interessi, intendendosi per tali tutte le situazioni in cui il perseguimento del proprio interesse sia in contrasto con gli interessi e la missione di Energia. Energia vigila affinché tutti i soggetti che operano nel suo interesse si uniformino ai principi di correttezza, imparzialità e integrità nell'espletamento delle proprie funzioni, interne ed esterne, anche ai fini del mantenimento dell'immagine della Società.

## ARTICOLO 10 - CONCORRENZA LEALE

L'azienda accetta e sostiene i valori del libero mercato e della concorrenza leale quali strumenti per il conseguimento di valore e di un legittimo profitto. Essa opera sul mercato secondo principi di correttezza, leale competizione, benevolenza, trasparenza e veridicità nei confronti di tutti gli operatori e nel rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza. In particolare si astiene da pratiche collusive ed abusive, e più in generale, che possano turbare il corretto funzionamento dei meccanismi di mercato.

## ARTICOLO 11 - SPIRITO DI SERVIZIO E COLLABORAZIONE TRA LE PERSONE

Il principio dello spirito di servizio implica la fondamentale condivisione dei valori e dei fini comuni espressi dalla mission aziendale, alla cui definizione ciascuno partecipa secondo le proprie responsabilità. L'impresa è essenzialmente una azione collettiva cooperativa, all'interno (lavoratori) e all'esterno (clienti e fornitori), dove quindi il mutuo vantaggio e reciproco interesse vengono prima della naturale concorrenza tra interessi diversi. Senza riconoscere il primato della cooperazione sulla competizione, non si sviluppano sentimenti di appartenenza e beni relazionali tra i vari stakeholder dell'azienda.

## ARTICOLO 12 - RISPETTO DELLE PERSONE E VALORIZZAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Energia garantisce il rispetto dell'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e dei gruppi di lavoro, delle regole comportamentali, della buona educazione, e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Il Capitale Umano costituisce un fattore fondamentale per lo sviluppo e la crescita delle attività aziendali.

Sono le persone, con i loro talenti, competenze, responsabilità, il primo capitale di Energia. Per questa ragione, Energia, nella convinzione che per una impresa in continuo miglioramento, realmente innovativa e sostenibile nel lungo periodo, le persone debbano essere al centro del proprio sistema di valori e che la valorizzazione delle capacità di ciascuno, senza discriminazione di genere, età, religione, etnia, orientamento sessuale, delle diverse abilità, influenzi positivamente il raggiungimento degli obiettivi dell'impresa e il benessere stesso delle persone, intende perseguire un approccio diversificato e pluralista alla gestione delle persone, finalizzato alla creazione di un ambiente lavorativo inclusivo, sereno e armonioso, in grado di favorire la fioritura umana che è anche la prima leva strategica per il raggiungimento delle finalità dell'Azienda.



## CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

## CRITERI DI CONDOTTA NEI RAPPORTI CON I TERZI

### ARTICOLO 13 - RAPPORTI CON I CLIENTI E COMMITTENTI

#### 13.1 - UGUAGLIANZA E IMPARZIALITÀ

Energia si impegna a creare e sviluppare rapporti di mutuo vantaggio, fiducia e di reciproca e duratura soddisfazione con i clienti attuali e potenziali, nel rispetto degli obblighi definiti dalla normativa vigente, dai contratti e dagli standard di qualità prefissati, adottando comportamenti corretti e non discriminatori. Energia impronta i rapporti con i clienti a principi di correttezza, trasparenza, professionalità, ed efficienza.

#### 13.2 - INTERAZIONE CON I CLIENTI ATTUALI E POTENZIALI

Energia s’impegna a dare sempre riscontro in modo chiaro, tempestivo, preciso e circostanziato alle osservazioni, alle richieste e ai reclami da parte dei clienti e delle associazioni a loro tutela. Nel fare ciò l’azienda ottempera agli standard previsti dalle autorità di settore, dagli obblighi contrattuali e da altri impegni eventualmente sottoscritti. Energia s’impegna a garantire che il cliente possa avvalersi di canali di comunicazione adeguati e diversificati, e ad assicurare un attento presidio degli stessi, in modo da agevolare l’interazione efficace e reciproca tra cliente e azienda.



### 13.3 - PARTECIPAZIONE A GARE E RAPPORTI CON I COMMITTENTI

In occasione di partecipazione a gare Energia si impegna ad agire nel rispetto dei principi di correttezza, precauzione, trasparenza, leale concorrenza e buona fede, valutando attentamente la congruità e la fattibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, in modo da rilevare tempestivamente le anomalie nei processi, e in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la Società nelle condizioni di dover ricorrere a incongrui risparmi a scapito della qualità della prestazione, dei costi del personale o della sicurezza del lavoro.

Nei rapporti con i committenti, Energia evita ogni comportamento che possa compromettere la libertà di giudizio delle controparti, assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

## ARTICOLO 14 - MANAGEMENT, DIPENDENTI, COLLABORATORI

### 14.1 - DOVERI DEL PERSONALE, DEI COLLABORATORI O DEI TITOLARI DI INCARICHI

Chiunque stabilisca un rapporto lavorativo di qualsiasi tipo con Energia o sia titolare di un incarico conferito nell'interesse della Società è tenuto a svolgere le proprie mansioni con impegno, onestà, spirito di collaborazione e lealtà. Ciascuno, accettando il principio dell'autorità dell'Azienda e di chi la esercita su mandato aziendale, s'impegna a svolgere i propri compiti con scrupolo e diligenza, evitando di creare conflitti tra gli interessi personali e quelli aziendali.

Il comportamento di ciascuno nei confronti dei propri colleghi, superiori o subordinati deve essere sempre improntato alla correttezza, alla dignità e al rispetto reciproco. In particolare, nel caso di relazioni con persone e istituzioni esterne, bisogna avere particolare cura nell'assumere un comportamento integro e cordiale, al fine di garantire la buona immagine e reputazione dell'Azienda.

Non è mai consentito a dipendenti, collaboratori o titolari di incarichi nell'interesse di Energia, di accettare, offrire o promettere, direttamente o indirettamente, favori, regali e benefici da e verso chiunque (soggetti pubblici o privati, clienti, committenti, appaltatori, sub-appaltatori, fornitori, qualsiasi controparte dell'Azienda).

La convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Energia non può in alcun modo giustificare la violazione di tale prescrizione. Atti di cortesia, come omaggi o forme di ospitalità, verso pubblici ufficiali, rappresentanti della Pubblica Amministrazione o di imprese in affari con Energia, sono consentiti, purché di modico valore e tali da poter essere considerati usuali e non compromettere l'integrità e la reputazione, né influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

## 14.2 - DOVERI DEI DIRIGENTI

Energia promuove un management sussidiario, che comporta un'ipotesi di fiducia da parte del dirigente nei confronti delle persone della propria équipe, alle quali riconosce competenza e responsabilità, e non si sostituisce ad azioni e scelte che possono essere lasciate al singolo lavoratore. È compito di ciascun Responsabile aziendale rappresentare con il proprio comportamento un esempio per dipendenti e collaboratori. In particolare i dirigenti sono tenuti a sviluppare pratiche e sentimenti di rispetto, cordialità e fiducia verso ogni collaboratore, e a rifuggire da ogni abuso di potere o di autorità. Il potere loro conferito non è un privilegio, ma uno strumento per il conseguimento degli obiettivi aziendali. Devono mostrare capacità di ascolto e di lavoro in équipe, adottare tutte quelle pratiche che facilitano un clima di fiducia e di apertura con le persone sulle quali hanno diretta responsabilità.

Oltre che all'osservanza del Codice Etico, sono tenuti a vigilare sul rispetto della normativa e del Codice, adottando a tal fine i provvedimenti e i controlli necessari. I controlli sono effettuati nel rispetto delle norme di legge e aziendali e adeguati alla tipologia di attività da verificare.

Il dirigente collabora attivamente a ogni controllo effettuato da autorità amministrative o giudiziarie, nel rispetto dei ruoli e delle funzioni attribuite in base alla legge o alle procedure interne.

### 14.3 - CONOSCENZA E RISPETTO DEL CODICE ETICO

A ciascun dipendente, collaboratore o titolare d'incarico nell'interesse di Energia, è chiesta la conoscenza, la formale accettazione e il rispetto del Codice. Per agevolare la diffusione e la consapevolezza dei principi e delle norme di comportamento richiamate nel Codice, Energia assicura continue attività di informazione e formazione a tutti i livelli e ne monitora la fruizione e l'efficacia.

### 14.4 - TUTELA DELLA PERSONA E DEI DIRITTI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI

Energia tutela l'integrità morale e fisica del personale garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, come individuo e come membro di gruppi di lavoro.

Energia tutela le lavoratrici e i lavoratori da atti di violenza fisica e psicologica e da ogni comportamento vessatorio, contrastando qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze, compresi atteggiamenti e uso di parole, espressioni e linguaggi che possano turbare la sensibilità della persona concreta. Nelle relazioni di lavoro sono vietate molestie sessuali o atteggiamenti riconducibili a pratiche di mobbing. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento, anche verbale, a connotazione sessuale o comunque avente come oggetto argomenti sessuali che di per sé, ovvero per la sua presenza e insistenza, sia percepibile come arrecante offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce, o possa creare un clima di intimidazione nei suoi confronti.

Le persone di Energia che ritengono di essere state oggetto di molestie o di essere discriminati per motivi legati all'età, al genere, all'orientamento sessuale, alla diversa abilità, alla salute, alle opinioni politiche, alle credenze religiose o per altri elementi di diversità, possono segnalare l'accaduto con le modalità previste nella normativa interna.

### 14.5 - SELEZIONE DEL PERSONALE E ASSUNZIONE

La selezione del personale è effettuata in base alle esigenze aziendali, sulla base di requisiti di professionalità specifica rispetto all'incarico o alle mansioni, con le modalità previste dalle procedure interne, che comprendono specifici processi di due diligence miranti a valutare eventuali rischi di corruzione, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

La funzione aziendale delegata alla selezione del personale adotta ogni opportuna misura per evitare favoritismi, nepotismi, forme di clientelismo.

Allo scopo di garantire trasparenza e parità di trattamento nella selezione del personale, nonché di evitare indebite pressioni, la predetta funzione verifica la sussistenza di potenziali situazioni in grado di esporre Energia all'influenza del candidato o dell'Ente di provenienza e da cui la Società stessa o i suoi soggetti apicali potrebbero attendersi apparenti vantaggi. Il personale addetto alle selezioni è tenuto a dichiarare la presenza, tra i candidati, di propri parenti o consanguinei e astenersi dall'attività. Nel contempo, all'avvio della fase di selezione, i candidati devono comunicare potenziali situazione di conflitto d'interesse con Energia in cui possono essere coinvolti. Alla costituzione del rapporto di lavoro ciascun dipendente riceve accurate informazioni inerenti le caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere; gli elementi normativi e retributivi, come regolati dal Contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e dai contratti aziendali; le norme e procedure da adottare al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa, riceve inoltre una copia del Codice Etico che sottoscrive per accettazione.

#### 14.6 - GESTIONE DEL PERSONALE

Nell'ambito dei processi di gestione e sviluppo del personale, Energia valorizza le competenze, i talenti, le potenzialità e l'impegno, adoperando criteri di valutazione oggettivi e documentati.

Energia dedica particolare attenzione al rispetto e alla valorizzazione della sfera privata dei dipendenti, prestando concretamente attenzione alle loro necessità di armonizzazione dei tempi di vita con quelli di lavoro.

Allo scopo di indirizzare le azioni di miglioramento del benessere organizzativo, sono previsti appropriati strumenti di indagine con lo scopo di monitorare la percezione e le aspettative delle persone che operano in Energia sullo stato dell'ambiente di lavoro e che coinvolgono i dipendenti, riconosciuti e valorizzati come collaboratori attivi.

Nei limiti delle informazioni disponibili e della tutela della privacy, le funzioni preposte operano per impedire forme di nepotismo (per esempio, escludendo rapporti di dipendenza gerarchica tra parenti, affini o conviventi).

#### 14.7 - VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

Energia garantisce un ambiente di lavoro in cui ciascuno possa collaborare esprimendo la propria attitudine e vocazione professionale.

I responsabili utilizzano e valorizzano pienamente tutte le professionalità presenti nella struttura mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire lo sviluppo e la crescita professionale dei propri collaboratori, la loro formazione permanente e lo studio.

In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del collaboratore, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata.

#### 14.8 - PRINCIPIO DI PRECAUZIONE E BENESSERE DEI LAVORATORI

Energia s'impegna a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza sul lavoro, sviluppando la consapevolezza dei lavoratori circa i rischi correlati alle attività svolte e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Energia e le società controllate adottano adeguati sistemi di gestione della salute e della sicurezza del personale, operando soprattutto sulla base del principio di precauzione e con azioni preventive nonché con attività di analisi, monitoraggio e controllo, in una prospettiva di miglioramento continuo. Obiettivo di Energia è proteggere le persone, adottando e facendo adottare, sia all'interno della Società che nell'ambito dei contratti con fornitori e imprese terze, sistemi di prevenzione e controllo allineati alle migliori pratiche. Energia pone il benessere dei propri lavoratori al centro della propria attività aziendale, e quindi favorisce azioni tese al miglioramento del benessere individuale e dei gruppi di lavoro

#### 14.9 - GESTIONE DELLE INFORMAZIONI E TUTELA DELLA PRIVACY DEL PERSONALE

Ciascun dipendente deve conoscere e attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità. Energia tutela altresì la privacy di ciascun dipendente, in conformità alla normativa applicabile, e adotta standard che prevedono il divieto, fatte salve le eccezioni previste dalla legge, di comunicare e diffondere i dati personali senza previo consenso dell'interessato e stabiliscono le regole per il controllo delle norme a protezione della privacy. È esclusa qualsiasi forma d'indagine sulle idee e, in generale, sulla vita privata di ciascuno.

#### 14.10 - CONFLITTO D'INTERESSI

Energia riconosce e rispetta il diritto di ciascuna persona a partecipare a investimenti, affari o attività di altro genere al di fuori di quella svolta per la Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Energia.

L'Azienda adotta strumenti normativi interni che assicurano la trasparenza e la correttezza, sostanziale e procedurale, delle operazioni con parti correlate.

Il management e i dipendenti, i collaboratori e i titolari di incarichi nell'interesse di Energia, sono tenuti a evitare e a segnalare, con le modalità previste dalla normativa interna, situazioni in cui si possano manifestare conflitti d'interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

Ciascun dipendente, nel rispetto della privacy individuale, è inoltre tenuto a comunicare informazioni circa le attività svolte al di fuori del tempo di lavoro, nel caso in cui queste possano apparire in conflitto d'interessi con Energia.

#### 14.11 - UTILIZZO DELLE RISORSE AZIENDALI

Ciascuno è tenuto a operare con diligenza per tutelare le risorse aziendali, evitando utilizzi impropri che possano causare danno o riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse di Energia. La diffusione di informazioni non pubbliche riguardanti la Società è subordinata all'osservanza delle procedure aziendali. Ciascuno è responsabile della protezione delle risorse affidategli e ha il dovere di informare tempestivamente le unità preposte di eventuali minacce o eventi dannosi che si siano verificati. Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, ciascuno è tenuto al rispetto delle politiche e delle norme aziendali inerenti alla sicurezza informatica. In particolare, deve essere custodita e non rivelata a terzi non autorizzati la propria password personale e il proprio codice di accesso alle banche dati aziendali.

#### ARTICOLO 15 - FORNITORI

Energia si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonee e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice che definisce l'insieme dei valori ai quali, sia la stazione appaltante, sia tutte le imprese e i collaboratori esterni, devono necessariamente ispirare le proprie condotte, sulla base del principio del mutuo vantaggio e di cooperazione che è alla base di tali rapporti. Le relazioni con i fornitori, compresi i contratti finanziari e di consulenza, sono regolate, oltre che dalle leggi, dalla normativa interna, che comprendono specifici processi di due diligence miranti a valutare eventuali rischi di corruzione, e devono avvenire garantendo la massima trasparenza, in coerenza con le responsabilità, gli ambiti di competenza e le attività operative attribuite e nel rispetto del sistema di deleghe e dei principi organizzativi di segregazione tra compiti e responsabilità incompatibili.

### 15.1 - CONDOTTA DELLA STAZIONE APPALTANTE E DEI SUOI DIPENDENTI

Le modalità di scelta del fornitore sono regolate da principi comuni a tutto il Gruppo, in conformità alle norme vigenti e alla normativa interna.

Ciascuna procedura di selezione deve essere espletata adottando le più ampie condizioni di concorrenza e ogni eventuale deroga a tale principio deve essere autorizzata e motivata, nel rispetto della normativa vigente. Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.), è fatto obbligo al personale che cura gli approvvigionamenti e al personale responsabile della gestione del contratto, di aderire formalmente, oltre che alle prescrizioni contenute nel presente Codice Etico, ai principi e alle regole di condotta contenute nella normativa interna, nonché nella normativa vigente in materia.

### 15.2 - TUTELA DEGLI ASPETTI ETICI NELLE FORNITURE

Energia s’impegna a valorizzare, nell’ambito delle attività di approvvigionamento, il rispetto delle condizioni di tutela e sicurezza dei lavoratori, l’attenzione alla qualità di beni, servizi e prestazioni, il rispetto dell’ambiente e il perseguimento del risparmio energetico.

Nei contratti con fornitori, sono introdotte clausole contrattuali che prevedono l’adesione da parte del fornitore a specifici obblighi sociali (per esempio, misure che garantiscano ai lavoratori il rispetto dei diritti fondamentali) e la possibilità di avvalersi di azioni di controllo presso le unità produttive o le sedi operative dell’azienda fornitrice, al fine di verificare il soddisfacimento di tali requisiti.

### 15.3 - ESECUZIONE DEL CONTRATTO

La valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali è effettuata dai soggetti aziendali competenti in modo oggettivo e deve risultare da documentazione scritta. La contabilizzazione e il pagamento delle prestazioni ricevute devono avvenire con tempi e modalità previsti dai contratti.

### 15.4 - IMPRESE CONCORRENTI, APPALTATRICIE SUBAPPALTATRICI

L’impresa concorrente, appaltatrice o subappaltatrice, agisce secondo i principi di buona fede, lealtà e correttezza professionale, sia nei confronti di Energia, che delle altre imprese concorrenti, appaltatrici o subappaltatrici. Le imprese partecipanti alle procedure di affidamento si astengono dal porre in essere comportamenti anticoncorrenziali, con particolare riferimento a intese o accordi con altri operatori economici finalizzati a restringere o falsare la concorrenza, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari in materia pro-tempore vigenti.

I fornitori, sia nel corso delle procedure di affidamento, sia durante l’esecuzione dei contratti, si astengono da qualsiasi comportamento di natura corruttiva o da tentativi volti a influenzare le decisioni e l’indipendenza di giudizio delle persone di Energia che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o direzione, o che esercitano, anche di fatto, poteri di gestione e di controllo, ovvero le persone sottoposte alla direzione e alla vigilanza dei suddetti soggetti. In particolare, non è consentito alle imprese in affari con Energia proporre opportunità d’impiego, commerciali o altre utilità, offrire denaro o doni ai dipendenti, ai collaboratori e ai titolari di incarichi a favore di Energia con poteri o compiti di gestione o di controllo nell’affidamento o nell’esecuzione dei contratti. Il divieto è esteso ai parenti e agli affini entro il secondo grado o conviventi di fatto.

## **15.5 - ACCETTAZIONE DEL CODICE ETICO DA PARTE DEL FORNITORE**

I fornitori rilasciano una apposita dichiarazione di accettazione incondizionata delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e di impegno a rispettarle, che costituisce un elemento del rapporto contrattuale. Tale dichiarazione è sottoscritta per accettazione dal titolare o dal legale rappresentante dell'impresa e allegata ai documenti prodotti in sede di offerta delle singole procedure di affidamento.

## **15.6 - VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO DA PARTE DEI FORNITORI**

La violazione delle norme contenute nel presente Codice, configurata quale contestazione della violazione e non accettazione delle giustificazioni eventualmente addotte, comporta l'esclusione dalla gara, ovvero, qualora la violazione sia riscontrata in un momento successivo, l'annullamento dell'aggiudicazione.

## **ARTICOLO 16 - TRASPARENZA DELLE REGISTRAZIONI CONTABILI**

Ciascun componente degli organi sociali, dipendente o collaboratore di Energia è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti interni. Chiunque tra il personale di Energia venisse a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, è tenuto a riferire i fatti con le modalità previste nella normativa interna.

## **ARTICOLO 17 - ISTITUZIONI, PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E ASSOCIAZIONI**

### **17.1 - ISTITUZIONI**

Le relazioni di Energia con le Istituzioni nazionali e internazionali sono riservate esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti e autorizzate esplicitamente dai vertici aziendali.

Le funzioni interessate delle società controllate devono coordinarsi con le



strutture di Energia competenti per la valutazione preventiva di attività da porre in essere, decisioni e comunicazioni.

Le persone autorizzate ai rapporti con le Istituzioni devono pertanto:

- stabilire forme di comunicazione stabili ed efficaci con tutte le Istituzioni a qualsiasi livello, evitando discriminazioni arbitrarie;
- rappresentare gli interessi e le posizioni del gruppo in maniera trasparente, rigorosa e coerente;
- evitare atteggiamenti collusivi e conflitti d'interesse di natura personale o aziendale.

## 17.2 - AUTORITÀ E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Energia coopera attivamente e pienamente con le Autorità indipendenti, stabilisce rapporti con la Pubblica Amministrazione osservando rigorosamente le disposizioni normative, i regolamenti applicabili, le previsioni contenute nel Modello di Organizzazione e Gestione ex d.lgs.231/01 e nelle procedure interne, in modo da non compromettere la propria reputazione e integrità. L'assunzione di impegni verso la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni Pubbliche è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte e autorizzate.

I dipendenti, i collaboratori esterni e i titolari di incarichi nell'interesse di Energia, le cui azioni possano essere riferibili alla Società, nei rapporti con le Autorità indipendenti e la Pubblica Amministrazione devono tenere comportamenti caratterizzati da correttezza, equità, trasparenza e tracciabilità.

Nei confronti di dipendenti della Pubblica Amministrazione o di funzionari che agiscono per conto della Pubblica Amministrazione:

- non sono ammessi tentativi e pratiche di corruzione attiva o passiva o comportamenti collusivi di qualsiasi natura o in qualsiasi forma, sia diretti a enti o a loro dipendenti, sia indiretti tramite persone che agiscono per conto di tali enti;
- non è consentito offrire denaro, beni o altre utilità a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o loro parenti, salvo che si tratti di atti di cortesia commerciale come omaggi o forme di ospitalità, che sono consentiti purché di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità e la reputazione di una delle parti e da non influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario, nel rispetto delle procedure aziendali che li regolano;
- in sede di trattativa d'affari o rapporto con la Pubblica Amministrazione, il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni per conto della Pubblica Amministrazione;

- eventuali contatti informali con esponenti della Pubblica Amministrazione coinvolti nelle procedure di gara o nei procedimenti di concessione e/o autorizzazione, devono essere specificatamente motivati e tracciati;
- Energia non dovrà farsi rappresentare, nei confronti della Pubblica Amministrazione, da un consulente o da un soggetto terzo, quando si possano creare conflitti d'interesse.

Qualunque atto che contrasta con la correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione va prontamente segnalato alle funzioni interne competenti, con le modalità definite dalla specifica procedura.

### 17.3 - PARTITI POLITICI, ORGANIZZAZIONI SINDACALI E ASSOCIAZIONI

Energia non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, anche se aventi natura giuridica di associazione o fondazione agli stessi strumentale, né di loro rappresentanti e candidati.

I rapporti tra l'Azienda e le organizzazioni politiche e sindacali, per quanto riguarda materie d'interesse aziendale, sono ispirati al rispetto reciproco e alla collaborazione.

Ogni relazione deve essere autorizzata dalle strutture preposte, facendo particolare attenzione per evitare situazioni in cui possano verificarsi conflitti tra gli interessi di Energia e quelli del collaboratore autorizzato a stabilire relazioni con l'organizzazione politica o sindacale. Energia non eroga contributi a organizzazioni con le quali può ipotizzarsi un conflitto di interessi, come sindacati, associazioni ambientaliste o di tutela dei consumatori. È ammessa la cooperazione con tali organizzazioni per finalità riconducibili alla missione di Energia, con espressa autorizzazione da parte delle funzioni competenti di Energia e a condizione di assicurare una chiara e documentata destinazione delle risorse. In ogni caso, le persone di Energia si astengono da comportamenti volti a esercitare pressioni (dirette o indirette) nei confronti di esponenti politici e sindacali o rappresentanti delle associazioni in potenziale conflitto di interessi per ottenere vantaggi sia personali che aziendali.



## ARTICOLO 18 - AMBIENTE, ECONOMIA CIRCOLARE

Energia è attenta alle problematiche ambientali e considera parte integrante della mansione di ciascun collaboratore l'assunzione di un comportamento responsabile e scrupoloso in materia di tutela ambientale, salute e sicurezza. Energia s'impegna nell'adozione di strategie volte al miglioramento continuo dei risultati nel campo della protezione e cura dell'ambiente, concentrando gli sforzi sulla prevenzione dell'inquinamento e la minimizzazione dei rischi e degli impatti ambientali. In tal senso si obbliga a:

- gestire in modo sostenibile le risorse naturali e l'energia, valorizzandone il corretto impiego e incrementando il ricorso alle fonti rinnovabili, prestando particolare attenzione alla riduzione degli sprechi e all'uso razionale delle risorse, anche da parte del consumatore;
- gestire i processi produttivi valorizzando l'Economia Circolare
- adottare il principio di precauzione in caso di pericoli, anche solo potenziali, per la salute umana e per l'ambiente;
- definire specifici obiettivi ambientali e programmi di miglioramento volti alla minimizzazione degli impatti ambientali significativi;
- utilizzare adeguati strumenti di controllo e sistemi di monitoraggio sui principali aspetti ambientali generati dalle proprie attività e sui programmi di miglioramento adottati;
- adottare sistemi di gestione ambientale e di qualità certificati;
- promuovere attività di sensibilizzazione e formazione ambientale al proprio interno, perseguendo la crescita e la diffusione della consapevolezza ecologica e del senso di responsabilità.

# IV.

## MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

# MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

## **ARTICOLO 19 - SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E GESTIONE DEI RISCHI E COMPITI DEI COMITATI**

Energia si impegna ad adottare, promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, inteso come insieme di strumenti utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa, assicurando il rispetto di leggi e procedure aziendali, la protezione dei beni aziendali, l'efficienza delle attività e la veridicità e correttezza delle comunicazioni societarie.

Tutte le persone che operano nell'interesse di Energia, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnate nel realizzare, mantenere e monitorare il corretto funzionamento e l'efficacia del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.

Il Consiglio di Amministrazione, vigila sull'adeguatezza del Codice Etico e sulla sua effettiva attuazione. L'organismo di Vigilanza supporta le attività di monitoraggio sulla concreta attuazione del Codice, anche in coordinamento con altre funzioni aziendali competenti.

## **ARTICOLO 20 - SEGNALAZIONI DI VIOLAZIONI DEL CODICE ETICO E TUTELA DEL SEGNALANTE**

Energia adotta una specifica procedura per la ricezione, la gestione, l'analisi e trattamento di segnalazioni di violazioni delle norme comportamentali prescritte dal Codice. La procedura deve assicurare il massimo grado di confidenzialità e riservatezza nel trattamento delle segnalazioni, nonché tutelare i segnalanti contro eventuali ritorsioni, mantenendone riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge. I destinatari del Codice sono tenuti a segnalare, per senso di responsabilità e lealtà nei confronti dell'Azienda e con le modalità stabilite nella procedura, le eventuali potenziali violazioni di cui siano a conoscenza.

Nel caso di segnalazioni palesemente infondate e strumentali all'ottenimento di vantaggi da parte del segnalante saranno adottati conseguenti provvedimenti, nel rispetto della normativa applicabile.

## **ARTICOLO 21 - SANZIONI**

La violazione dei principi e delle norme richiamati nel presente Codice da parte dei dipendenti configurano un illecito sul piano disciplinare e saranno trattati dalle competenti strutture in osservanza dei Contratti Collettivi Nazionali di lavoro vigenti e/o, se applicabile, del Codice Disciplinare. In caso di violazione da parte dei dirigenti si provvederà ad adottare le misure più idonee, tenuto conto del rapporto fiduciario con l'Azienda e delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale applicabile al dirigente.

Nell'ambito dei contratti di collaborazione professionale e fornitura di beni, servizi e lavoro, sono inserite clausole risolutive espresse in relazione ai comportamenti che siano risultati contrari ai principi del presente Codice.

## **ARTICOLO 22 - VIOLAZIONE AL CODICE ETICO CORRELATE AL D.LGS. 231/01**

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex d.lgs. 231/01 costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo. A tal fine le regole comportamentali previste nel Codice costituiscono un riferimento di base cui i destinatari devono attenersi nello svolgimento delle attività aziendali sensibili ai fini del citato decreto.

## CONCLUSIONI

*Energia raccomanda e promuove la conoscenza di questo Codice a tutti i livelli organizzativi, affinché i principi e i valori enunciati diventino prassi e comportamenti concreti.*

*Al tempo stesso, questo Codice diventerà e resterà qualcosa di vivo se sarà aggiornato e migliorato da un continuo esercizio di ascolto dei feedback e dei suggerimenti che giungeranno dai lavoratori, dai dirigenti e dai vari portatori di interesse.*

*E solo così, in un continuo e genuino processo di reciproco ascolto, questo Codice potrà svolgere i suoi compiti: migliorare la qualità delle relazioni, il benessere lavorativo, il Bene comune.*





