



**CODICE ETICO
DI COMPORTAMENTO
ex D. Lgs. 231/2001**

Casale Monferrato, settembre 2022

SOMMARIO

Premessa	3
1. Disposizioni generali	5
1.1 Principi generali	5
1.2 Destinatari del Codice Etico	6
1.3 Obblighi dei destinatari	6
1.4 Valenza del Codice nei confronti di terzi	7
1.5 Valore Contrattuale del Codice Etico	7
1.6 Sistema disciplinare	7
2. Principi etici	8
2.1 Valore strategico delle risorse umane	8
2.2 La qualità dei prodotti forniti e dei servizi erogati	8
2.3 La redditività	8
2.4 L'integrità Morale e la Legalità	9
2.5 Il conflitto di interessi	9
2.6 L'imparzialità	9
2.7 Riservatezza e tutela della privacy	9
2.8 La responsabilità individuale	10
2.9 Trasparenza della contabilità	10
Principi di Prevenzione della Corruzione e di Trasparenza	11
3. Norme e standard di comportamento etici nella conduzione delle attività aziendali ...	13
3.1 Relazioni con gli azionisti	13
3.2 Relazioni con i collaboratori esterni	13
3.3 Relazioni con i partner	14
3.4 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i pubblici funzionari	14
3.5 Rapporti con i rappresentanti politici e di organizzazioni sindacali	15
3.6 Rapporti con i clienti	15
3.7 Rapporti con i fornitori	15
3.8 Rapporti con la concorrenza	15
3.9 Rapporti con i Soggetti di Vigilanza e di Controllo	16
3.10 Rapporti con i mezzi di informazione	16
4. Etica del lavoro, tutela e valorizzazione dei DIPENDENTI	17
4.1 Tutela della dignità e dell'integrità del Dipendente	17
4.2 Salute e Sicurezza sul lavoro	18
4.3 Situazioni di conflitto di interesse	19
4.4 Molestie sul Luogo di Lavoro	19
4.5 Abuso di Sostanze Alcoliche o Stupefacenti	19
4.6 Fumo	20
4.7 Utilizzo di Beni Aziendali	20
4.8 Omaggi e Liberalità	20
4.9 Antiriciclaggio	20
4.10 Tutela del dipendente che segnala un reato o un illecito (Whistleblowing)	21
5. Procedure di attuazione e controllo	22
5.1 Controlli Interni	22
5.2 Organismo di Vigilanza	22
5.3 Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza	23
5.4 Divulgazione del Codice Etico	23

Energica S.r.l. (di seguito Energica, fino al 29/12/2017 denominata Azienda Multiservizi Casalese Energia S.r.l.) opera dal 1° gennaio 2008 e si occupa esclusivamente della fornitura di gas naturale ed energia elettrica ai clienti finali.

Essa è partecipata al 100% dall'AZIENDA MULTISERVIZI CASALESE S.p.A.

I valori guida di Energica sono quelli di:

- centralità della persona, indipendentemente dal ruolo della stessa;
- innovazione, intesa come propensione dinamica al cambiamento nella ricerca di soluzioni avanzate ed efficaci;
- ascolto e confronto, perché il rapporto dialettico e la attenta valutazione delle considerazioni, anche critiche, è determinante per migliorarsi;
- equità e trasparenza, da cui non può prescindere un'azienda pubblica;
- soddisfazione del cliente, senza la quale non ci sono prospettive per l'impresa, soprattutto nel mercato;
- motivazione delle risorse umane, che sono il fattore determinante per il successo di qualsiasi organizzazione;
- gestione per obiettivi, che è lo stesso motivo che ci ha portato a questo lavoro.

In relazione a detti valori e a tutela della posizione e dell'immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti e collaboratori, la Società è sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali.

Al fine della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 ha predisposto il presente Codice Etico, la cui osservanza riveste significativa importanza per garantire il successo e lo sviluppo aziendale.

Il Codice Etico esprime l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società nei confronti dei "portatori d'interesse" (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Esso mira a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.

Il Codice Etico è voluto ed approvato dal massimo vertice della Società; pertanto Energica auspica la spontanea condivisione, adesione e diffusione e ne prescrive l'osservanza e l'applicazione da parte di ogni soggetto che operi per conto della Società o che venga in contatto con la stessa.

Il Codice **costituisce un elemento fondamentale del "Modello di organizzazione e controllo" adottato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 231/2001** (di seguito MOG231), che Energica si impegna ad applicare, rafforzare e sviluppare continuamente.

Esso è articolato in:

- disposizioni generali, che definiscono i destinatari del Codice, gli obblighi aziendali e del suo personale, la valenza da attribuire al Codice nei confronti di terzi, il valore contrattuale del Codice;
- principi etici aziendali, che definiscono i valori di riferimento nelle attività;
- norme e standard di comportamento, che definiscono linee guida che devono orientare, sulla base dei principi etici e al di là dell'osservanza delle leggi, i comportamenti di tutto il personale, con particolare riguardo a coloro che hanno

responsabilità direttive e di controllo;

- etica del lavoro e tutela e valorizzazione dei collaboratori, in cui si effettua un focus sui collaboratori quale risorsa fondamentale per la gestione aziendale;
- procedure di attuazione e controllo, che descrivono i meccanismi e gli organi predisposti per attuare, monitorare e diffondere il rispetto e la conformità al Codice e a garantirne il costante aggiornamento;

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i dipendenti e collaboratori e, in considerazione del volume dei suoi contenuti, è consultabile sul sito internet www.energicalucegas.it, da cui è liberamente scaricabile per cui tutti possono prenderne visione; il codice viene inoltre reso disponibile sulla intranet aziendale, consegnato a tutti i dipendenti all'atto dell'assunzione e copia dello stesso è affissa sulle bacheche aziendali e presso il locale timbratura; ogni amministratore e dipendente può prenderne visione o ritirarne copia presso l'ufficio Personale.

Il Codice è soggetto a revisione da parte del Consiglio di Amministrazione di Energica. L'attività di revisione tiene conto dei contributi ricevuti dai "destinatari" dello stesso, così come delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi nazionali ed internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso.

È prevista l'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali per le eventuali violazioni del Codice.

1. DISPOSIZIONI GENERALI

1.1 PRINCIPI GENERALI

Nello svolgimento della propria attività Energica si ispira ai principi etici di seguito enunciati, dei quali richiede l'osservanza da parte dei soggetti coinvolti nelle attività.

La Società conduce la propria attività nel rispetto delle normative comunitarie, nazionali e internazionali, respingendo la corruzione ed ogni pratica illegale.

Nessun comportamento contrario alla legislazione vigente, al presente Codice Etico o alle normative interne, posto in essere dagli organi di governo societario, dalla direzione aziendale ed - in generale - da tutti i dipendenti e collaboratori nell'esecuzione delle mansioni o degli incarichi affidati, anche se motivato dal perseguimento di un interesse della Società, può considerarsi giustificato. Il suo verificarsi comporta l'adozione di provvedimenti sanzionatori nei confronti dei responsabili.

L'Azienda considera di fondamentale importanza lo svolgimento delle prestazioni da parte dei dipendenti e dei collaboratori della Società secondo diligenza, competenza, professionalità ed efficienza, anche al fine di fornire ai Clienti ed ai soggetti con i quali si trova ad avere rapporti derivanti dallo svolgimento della propria attività prestazioni di elevato livello qualitativo, tali da assicurare la regolarità e la continuità del servizio.

La Società considera l'imparzialità di trattamento un valore fondamentale nell'ambito di ogni relazione, sia interna sia esterna, e considera l'individuo, i suoi valori e i suoi diritti aspetti da tutelare.

La Società considera la propria immagine e la propria reputazione valori che, in quanto patrimonio comune, devono essere tutelati e sviluppati anche attraverso la piena diffusione, condivisione ed osservanza dei principi etici e di comportamento contenuti nel presente Codice.

Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con Energica hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque, da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria missione.

In nessun modo la convinzione di agire nell'interesse o a vantaggio della Società può giustificare l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi indicati nel presente Codice.

L'Azienda non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice.

La Società promuove la cultura della legalità e della trasparenza anche attraverso l'adozione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito PTPCT), che contiene la disciplina in materia di trasparenza e le misure ulteriori per la prevenzione della corruzione rispetto al MOG 231.

Il PTPCT costituisce, quanto ai principi e alle condotte ivi stabilite e richieste a dipendenti e terzi, parte integrante del Codice Etico e deve essere conosciuto e rispettato, per quanto di competenza, da ciascun destinatario.

La Società è impegnata nei confronti di tutti coloro che sono coinvolti nell'applicazione del presente Codice a:

- assicurarne la tempestiva diffusione, sia rendendolo disponibile a tutti, sia attuando adeguati programmi di formazione;

- garantire che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i Destinatari del Codice;
- predisporre appropriati strumenti di supporto per fornire chiarimenti in merito all'interpretazione ed attuazione delle disposizioni del Codice;
- adottare adeguate procedure per la segnalazione, l'investigazione ed il trattamento di eventuali violazioni;
- garantire che coloro i quali segnalino le violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- verificare periodicamente il rispetto e l'osservanza del Codice;

Il Codice costituisce parte integrante del rapporto di lavoro ed esprime il contenuto essenziale del vincolo fiduciario tra Società e Collaboratori.

Tutti gli amministratori, i dipendenti ed i Collaboratori si impegnano a:

- agire e comportarsi in linea con quanto indicato nel Codice;
- segnalare tutte le violazioni del Codice non appena ne vengano a conoscenza;
- cooperare nella definizione e nel rispetto delle procedure interne, predisposte per dare attuazione al Codice;
- consultare il proprio responsabile, o gli organismi preposti, in relazione alle parti del Codice sulle quali necessitano di interpretazioni o di orientamento.

1.2 DESTINATARI DEL CODICE ETICO

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione agli amministratori ed ai dipendenti di Energica ed a tutti i soggetti che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, vi istaurano, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione, cooperando allo svolgimento della sua attività ed al perseguimento dei suoi fini.

I principi del Codice Etico devono ispirare i componenti del Consiglio di Amministrazione in qualsiasi decisione od azione relativa alla gestione aziendale; del pari i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività di direzione, dovranno ispirarsi ai medesimi principi, anche al fine di rappresentare un modello di riferimento per i dipendenti e i collaboratori.

1.3 OBBLIGHI DEI DESTINATARI

Tutte le azioni, le operazioni, le negoziazioni e, in genere, i comportamenti posti in essere dai "destinatari" del presente Codice nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere improntati ai principi di onestà, correttezza, integrità, trasparenza, legittimità, chiarezza e reciproco rispetto. I "destinatari" si impegnano a collaborare attivamente alle attività di verifica – interne ed esterne – secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività devono essere svolte con impegno e rigore professionale. Ciascun "destinatario" deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità assegnate e deve agire in modo da tutelare il prestigio e l'immagine dell'Azienda.

I dipendenti di Energica, oltre che adempiere ai doveri generali di lealtà, correttezza ed esecuzione del contratto di lavoro secondo buona fede, devono astenersi dallo svolgere attività in concorrenza con quelle dell'Azienda, rispettare le regole aziendali ed attenersi ai precetti del Codice e del PTPCT.

I “destinatari” sono, in particolare, chiamati a prestare la massima collaborazione all’Organismo di Vigilanza (di seguito ODV) e al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito RPCT) per i rispettivi ambiti di competenza.

I “destinatari” inoltre devono evitare situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse con quelli dell’Azienda o che potrebbero interferire con la loro capacità di prendere decisioni imparziali, nella salvaguardia del miglior interesse della stessa.

I dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con Energica sono tenuti ad adeguare i propri comportamenti alle disposizioni ed ai principi del Codice Etico, non assumendo iniziative in contrasto con lo stesso.

1.4 VALENZA DEL CODICE NEI CONFRONTI DI TERZI

Nei confronti di terzi, tutto il personale aziendale, in ragione delle responsabilità assegnate, provvederà a:

- dare adeguata informazione circa gli impegni e gli obblighi imposti dal Codice;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- attuare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell’obbligo di adeguarsi alle norme del Codice.

1.5 VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE ETICO

L’osservanza delle norme e delle previsioni contenute nel Codice Etico costituisce parte integrante ed essenziale delle obbligazioni contrattuali derivanti dai rapporti di lavoro subordinato, per i lavoratori dipendenti, e dai regolamenti contrattuali, per i collaboratori non subordinati.

La violazione delle suddette norme costituirà inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro o di collaborazione, con ogni conseguenza di legge o di contratto.

1.6 SISTEMA DISCIPLINARE

L’Azienda ha adottato, previa consultazione con i rappresentanti dei lavoratori, un sistema disciplinare per gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori ed i soggetti terzi, in cui si illustrano le conseguenze cui tali soggetti vanno incontro in caso di violazione del Codice e degli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione (si rimanda integralmente al PTPCT pubblicato sul sito societario per l’elencazione delle fattispecie omissive rispetto agli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione che danno luogo all’applicazione di sanzioni).

Tale Sistema Disciplinare è contenuto nella Parte Generale del Modello di organizzazione e gestione cui si fa espressamente rinvio.

2. PRINCIPI ETICI

Nei rapporti con i terzi Energica si ispira a principi di lealtà, correttezza, trasparenza ed efficienza. I dipendenti della Società ed i collaboratori esterni dovranno seguire comportamenti corretti negli affari di interesse dell'Azienda e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, indipendentemente dalla competitività del mercato e dall'importanza dell'affare trattato.

Sono esplicitamente proibite tutte le pratiche di corruzione, frode, truffa, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni (dirette e/o attraverso terzi) di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

La Società si impegna ad individuare e definire specifiche modalità di gestione trasparente, documentate e tracciabili delle risorse finanziarie in entrata ed in uscita idonee ad impedire la commissione di reati.

2.1 VALORE STRATEGICO DELLE RISORSE UMANE

Le risorse umane sono il grande patrimonio di Energica. Ne costituiscono la forza, l'efficacia, l'intelligenza, la reputazione e una garanzia per l'avvenire.

Solo con il loro pieno coinvolgimento ad ogni livello, nel lavoro di squadra, nella condivisione degli obiettivi, nonché nella loro tutela e promozione, l'Azienda può assolvere alla sua missione.

2.2 LA QUALITÀ DEI PRODOTTI FORNITI E DEI SERVIZI EROGATI

Energica orienta la propria attività alla soddisfazione ed alla tutela dei propri clienti, garantendo che i prodotti forniti e i servizi erogati siano sempre all'altezza delle migliori innovazioni esistenti ed assicurino il massimo grado di efficacia e di qualità.

2.3 LA REDDITIVITÀ

La redditività è un valore necessario ed essenziale per garantire autosufficienza, sviluppo e crescita. Questa rappresenta non solo un indicatore della qualità del lavoro svolto e un indice della soddisfazione dei clienti, ma anche la misura della capacità aziendale di operare secondo principi di efficienza ed efficacia.

In ogni caso, il valore della redditività non deve in alcun modo indurre gli Organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni ed i partner commerciali alla violazione dei principi etici contenuti nel Codice per ottenere risultati economici positivi.

2.4 L'INTEGRITÀ MORALE E LA LEGALITÀ

L'integrità è un elemento importante del patrimonio aziendale ed è una forte garanzia dell'impegno civile dell'impresa nei confronti di tutte le persone che in essa lavorano, di tutti i fornitori, di tutti i suoi clienti e di tutti i suoi stakeholders in generale.

Il rispetto di tale principio si ottiene applicando la legge e rispettando le regole dell'integrità morale in ogni settore di attività ed in ogni circostanza.

Energica non tollera violazioni a questo principio e si oppone in ogni modo tutte le pratiche di corruzione sia nell'interesse della Società che del singolo.

Costituiscono attuazione di tale atteggiamento di Energica le misure ulteriori di prevenzione della corruzione del PTPCT che integrano il MOG231.

2.5 IL CONFLITTO DI INTERESSI

Gli amministratori e tutto il personale aziendale nell'esercizio delle proprie funzioni – ai diversi livelli di responsabilità - non devono assumere decisioni o svolgere attività in conflitto con gli interessi della Società o incompatibili con i doveri di ufficio. Le situazioni in contrasto con questa norma devono essere immediatamente comunicate ai propri eventuali Responsabili o all'Organismo di Vigilanza.

In particolare, i componenti degli Organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori aziendali devono evitare conflitti di interesse tra eventuali attività economiche personali e familiari e le mansioni che svolgono all'interno della struttura di appartenenza.

2.6 L'IMPARZIALITÀ

Nelle relazioni con i suoi stakeholders, l'Azienda evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, sessualità, salute, razza, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose, inoltre non tiene conto di raccomandazioni o suggerimenti di provenienza esterna o interna ed assicura imparzialità ed equità nel rispetto delle regole legali e contrattuali e dei principi sanciti nel presente Codice.

Ogni tentativo di contravvenzione a questa regola deve essere comunicato alle strutture aziendali competenti che, ove necessario, provvedono ad effettuare le opportune comunicazioni alla Direzione aziendale o all'Organismo di Vigilanza.

2.7 RISERVATEZZA E TUTELA DELLA PRIVACY

La riservatezza è uno dei valori fondamentali da rispettare nella concreta operatività aziendale, in quanto contribuisce alla reputazione della Società stessa.

Tutto il personale, di ogni ordine e grado, ed i collaboratori esterni sono tenuti al rispetto di tale principio anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro. In particolare, gli Organi sociali, il management, il personale dipendente ed i collaboratori esterni devono garantire la riservatezza su informazioni, documenti e dati di cui sono venuti a conoscenza nel corso della propria attività lavorativa e che sono considerati come appartenenti ad Energica e, come tali, non possono essere utilizzati, comunicati o diffusi senza specifica autorizzazione.

L'obbligo di riservatezza sulle informazioni confidenziali acquisite è imposto anche ai soggetti con cui la Società intrattenga rapporti contrattuali o di altro genere, mediante specifiche clausole contrattuali o mediante la richiesta di sottoscrizione di patti di riservatezza.

Energica si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Fermo restando il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ogni "destinatario" dovrà:

- acquisire e trattare solo i dati necessari per lo svolgimento delle proprie funzioni;
- acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di specifiche procedure;
- conservare i dati stessi in modo che sia impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure prefissate e/o su esplicita autorizzazione delle funzioni competenti e comunque dopo averne verificato la divulgabilità;
- associare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato ad avervi accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero.
- Attenersi agli obblighi di riservatezza stabiliti dal Testo Integrato sulla separazione funzionale nel settore gas (ai sensi delle delibere ARERA vigenti).

2.8 LA RESPONSABILITÀ INDIVIDUALE

La qualità e la forza della Società sono il risultato dell'azione di tutto il suo personale.

Ognuno è responsabile delle azioni poste in essere nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Inoltre, per coloro che svolgono funzioni direttive si aggiunge anche la responsabilità di sorvegliare l'attività svolta dal personale soggetto alla loro direzione e controllo.

2.9 TRASPARENZA DELLA CONTABILITÀ

Energica è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e si adopera per disporre di un sistema amministrativo-contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, rischi di natura finanziaria e operativa, nonché di frodi a danno della Società.

Le rilevazioni contabili ed i documenti che da essa derivano devono:

- essere basati su informazioni precise, esaurienti e verificabili;
- riflettere la natura dell'operazione cui fanno riferimento nel rispetto dei vincoli esterni (norme di legge e principi contabili), delle politiche, dei piani, dei regolamenti e delle procedure interne;
- essere corredati della relativa documentazione di supporto necessaria a consentire analisi e verifiche obiettive.

Nell'attività di contabilizzazione dei fatti relativi alla gestione dell'Azienda, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare scrupolosamente la normativa vigente e le procedure interne in modo che ogni operazione sia, oltre che correttamente registrata, anche autorizzata, verificabile e legittima.

Le rilevazioni contabili devono consentire di:

- produrre situazioni economiche, patrimoniali e finanziarie accurate e tempestive;
- fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire, nei limiti del possibile, frodi e rischi di natura finanziaria e operativa;
- effettuare controlli che permettano ragionevolmente di garantire la salvaguardia del valore delle attività e la protezione dalle perdite.

Tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo-contabile possa conseguire tutte le finalità sopra descritte.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, ossia chi autorizza, effettua, registra, verifica l'operazione stessa;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni "destinatario" far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti ed i collaboratori sono tenuti ad agire con trasparenza verso la Società incaricata della revisione contabile ed i Sindaci, oltre a prestare a questi la massima collaborazione nello svolgimento delle rispettive attività di verifica e controllo.

Qualora essi venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o alla funzione competente.

PRINCIPI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA

In attuazione della determinazione ANAC n. 1134/2017, la quale prevede che, in caso di società indirettamente controllata, la capogruppo assicuri che la stessa adotti le misure di prevenzione della corruzione di cui alla L. 190/2012, Energica ha adottato il PTPCT e creato sul proprio sito istituzionale la sezione dedicata alla pubblicazione dei dati obbligatori ai sensi del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i. Inoltre, la Società, per garantire l'adeguato livello di trasparenza, ha adottato le seguenti misure:

- nomina del RPCT e correlata individuazione della struttura di ausilio per la cura ed il monitoraggio dei flussi comunicativi nonché per la cura delle istanze di accesso civico;
- aggiornamento del PTPCT ai sensi dell'art. 1 comma 8, della L. 190/2012. adeguamento e aggiornamento costante del sito istituzionale circa gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013;
- attività di sensibilizzazione del personale aziendale mediante espresso adeguamento del Codice Etico di cui al MOG231 e conseguente verifica della presa visione ed accettazione

da parte di tutto il personale;

- cura del rapporto con gli utenti e la società civile mediante l'impegno all'effettuazione di una manifestazione volta a consentire la maggiore conoscenza dei servizi erogati e ad incrementare la cultura civica del cittadino, compatibilmente con il budget aziendale.

L'inadempimento (o il parziale inadempimento) degli obblighi previsti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (c.d. fattispecie omissive) comporta l'attivazione del Sistema Disciplinare e delle sanzioni previste ai sensi del D. Lgs. 33/2013.

3. NORME E STANDARD DI COMPORTAMENTO ETICI NELLA CONDUZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI

La Società struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale applicando i principi etici identificati in questo Codice e richiedendo ai propri “destinatari” di adeguare i propri comportamenti a tale impostazione in qualsiasi circostanza.

3.1 RELAZIONI CON GLI AZIONISTI

Energica mantiene un costante dialogo con gli azionisti, nel rispetto del loro diritto di ricevere le necessarie informazioni per assumere ponderate scelte di indirizzo strategico e di investimento e si impegna a:

- informare tempestivamente gli azionisti di ogni azione o decisione che possa avere effetti rilevanti nei riguardi del loro investimento;
- assicurare agli azionisti la disponibilità, con ragionevole anticipo, dei documenti predisposti per l'assemblea;
- assicurare la regolare partecipazione degli amministratori ai lavori assembleari;
- garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle Assemblee, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun azionista di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione ed esprimere la propria opinione;
- assicurare efficienti strutture che gestiscano i rapporti con gli azionisti.

3.2 RELAZIONI CON I COLLABORATORI ESTERNI

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei collaboratori e dei consulenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio.

Ai collaboratori esterni (consulenti, studi professionali, intermediari, ecc.) è richiesto di osservare i principi contenuti nel presente Codice.

Gli amministratori e tutti i dipendenti di Energica, in relazione alle proprie mansioni, devono:

- valutare attentamente l'opportunità di avvalersi di collaboratori esterni;
- selezionare solo controparti di adeguata qualificazione professionale e reputazione;
- ottenere dal collaboratore esterno l'assicurazione di un costante soddisfacimento del più conveniente rapporto tra livello di prestazione, qualità, costo e tempi;
- operare nell'ambito delle leggi e normative vigenti;
- richiedere ai collaboratori esterni di attenersi ai principi del presente Codice e includere nei contratti l'obbligazione espressa di attenersi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o alla funzione competente qualsiasi comportamento del collaboratore esterno che appaia contrario ai principi

etici del Codice.

Comportamenti contrari ai principi espressi nel Codice Etico possono essere considerati grave inadempimento ai doveri di correttezza e buona fede nell'esecuzione del contratto, motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa di risoluzione dei rapporti contrattuali.

3.3 RELAZIONI CON I PARTNER

Energica può intraprendere iniziative imprenditoriali congiuntamente ad altri soggetti nei limiti di quanto previsto dallo Statuto sociale. Nello sviluppo di queste iniziative tutti gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori devono:

- instaurare rapporti con partner o altri soci che si ispirino a principi etici comparabili o comunque compatibili con quelli di Energica;
- assicurare che a nessun partner sia garantito un trattamento sproporzionalmente favorevole o sfavorevole rispetto alla sua contribuzione;
- assicurare la trasparenza degli accordi ed evitare la sottoscrizione di patti o accordi segreti contrari alla vigente normativa;
- mantenere con i partner rapporti onesti, aperti e collaborativi;
- segnalare tempestivamente al proprio superiore o alla funzione competente qualsiasi comportamento di un partner o di un socio che appaia contrario ai principi etici del Codice.

3.4 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E CON I PUBBLICI FUNZIONARI

La Società adotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione, con Enti che svolgono attività di pubblica utilità o di pubblico interesse o in ogni caso relative a rapporti di carattere pubblicistico, la più rigorosa osservanza delle normative comunitarie, nazionali e aziendali applicabili, nonché della corretta pratica commerciale.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione e con i pubblici funzionari devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dal personale a ciò incaricato.

Nessun "destinatario" deve fare illecite pressioni e/o promettere o versare somme, promettere o concedere beni in natura o altri benefici, anche indiretti, a pubblici funzionari con la finalità di promuovere o favorire interessi della Società.

Nessun "destinatario" può eludere le suddette prescrizioni ricorrendo a forme diverse di aiuti o contribuzioni che, sotto veste di sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità, assunzioni, ecc., abbiano invece le stesse finalità sopra vietate.

Omaggi e cortesie nei confronti di rappresentanti di istituzioni pubbliche dovranno essere di modico valore e proporzionati al caso e, comunque, tali da non poter essere interpretati come finalizzati ad acquisire indebiti vantaggi per l'Azienda.

La Società non può assumere ex impiegati della Pubblica Amministrazione o loro parenti di primo e secondo grado che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa di affari effettuata con la stessa Pubblica Amministrazione nei due anni precedenti al momento dell'assunzione.

Il dipendente o il collaboratore che dovesse ricevere indicazioni di operare in violazione dei termini sopra esposti è tenuto a darne immediata comunicazione ai propri eventuali Responsabili o all'Organismo di Vigilanza.

3.5 RAPPORTI CON I RAPPRESENTANTI POLITICI E DI ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Energica non eroga contributi diretti o indiretti a partiti politici, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti, né li sostiene in alcun modo, se non nelle forme e nei modi previsti dalle normative vigenti.

Le relazioni con le Organizzazioni Sindacali sono improntate a principi di correttezza e di collaborazione nell'interesse aziendale, dei dipendenti e della collettività.

3.6 RAPPORTI CON I CLIENTI

Nello svolgimento della propria attività e nella gestione delle relazioni con i clienti, la Società si attiene scrupolosamente alle norme di legge, ai principi del presente Codice, ai contratti in essere ed alle procedure interne.

In particolare è fatto obbligo di:

- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di qualità;
- fornire accurate, tempestive ed esaurienti informazioni circa i servizi in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli.

3.7 RAPPORTI CON I FORNITORI

Nei rapporti di fornitura di beni e di prestazione di servizi, l'Azienda opera nel rispetto della normativa, dei principi del presente Codice, dei contratti in essere e delle procedure aziendali. I dipendenti addetti alle relazioni con i fornitori e con i prestatori di servizi devono procedere alla selezione degli stessi ed alla gestione dei relativi rapporti secondo criteri di imparzialità e di correttezza, evitando situazioni di conflitto di interessi anche potenziale con i medesimi, segnalando alle funzioni preposte l'esistenza o l'insorgenza di tali situazioni.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi i "destinatari" delle norme del presente Codice sono tenuti a:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- non precludere ad alcuna azienda fornitrice in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura, adottando nella selezione criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- mantenere un dialogo aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

3.8 RAPPORTI CON LA CONCORRENZA

La Società riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e, più in generale, qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

3.9 RAPPORTI CON I SOGGETTI DI VIGILANZA E DI CONTROLLO

La Società impronta i propri rapporti con i soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo alla massima collaborazione nel pieno rispetto del loro ruolo, impegnandosi a dare sollecita esecuzione alle loro prescrizioni.

La Società si impegna a fornire tutte le informazioni richieste dai soggetti deputati alla vigilanza ed al controllo in maniera completa, corretta, adeguata e tempestiva. A tal fine l'Azienda predispone ed attua le opportune procedure di comunicazione interna e di raccolta, elaborazione e trasmissione delle informazioni richieste da tali soggetti.

3.10 RAPPORTI CON I MEZZI DI INFORMAZIONE

La comunicazione ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della valorizzazione dell'immagine di Energica; pertanto tutte le informazioni riguardanti la Società devono essere fornite in maniera veritiera e omogenea e soltanto dalle persone responsabili della comunicazione ai media.

I rapporti con i media sono improntati al rispetto del diritto all'informazione.

L'informazione verso i media deve essere accurata, coordinata e coerente con i principi e le politiche aziendali; deve rispettare le leggi, le regole, le pratiche di condotta professionale; deve essere realizzata con chiarezza e trasparenza.

È assolutamente vietato divulgare notizie false.

Tutti gli altri soggetti non devono fornire informazioni non pubbliche relative alla Società a rappresentanti dei media, né avere con questi alcun tipo di contatto volto alla diffusione di notizie aziendali riservate, avendo cura di comunicare alla funzione competente qualsiasi domanda posta dai media.

4. ETICA DEL LAVORO, TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI

La Società provvede alla più ampia diffusione del Codice Etico presso i dipendenti e i collaboratori.

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei dipendenti con assoluta imparzialità, autonomia ed indipendenza di giudizio, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne.

Energica richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti, nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto per ragioni del loro Ufficio.

I dipendenti hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme del Codice Etico ed esigerne il rispetto;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni a ciò deputate in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente ai superiori o all'Organismo di Vigilanza qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice Etico e qualsiasi richiesta di violare le norme che sia stata loro rivolta;
- collaborare per la verifica delle possibili violazioni con le strutture a ciò deputate.

Qualunque segnalazione infondata ed effettuata in mala fede al fine di arrecare nocimento a colleghi e/o collaboratori verrà considerata infrazione e sanzionata disciplinarmente.

La Società pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

Energica condanna e persegue qualsiasi forma di discriminazione razziale e di xenofobia.

I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno dell'Azienda.

Energica riconosce e rispetta il diritto dei dipendenti a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse dell'Azienda stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e/o dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore (CCNL), nonché compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

4.1 TUTELA DELLA DIGNITÀ E DELL'INTEGRITÀ DEL DIPENDENTE

Energica riconosce che le risorse umane costituiscono un indispensabile elemento per l'esistenza, lo sviluppo ed il successo dell'impresa e che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività e la creazione di valore per gli azionisti.

La Società è pertanto impegnata a sviluppare le competenze e stimolare le capacità e le potenzialità dei propri dipendenti affinché trovino piena realizzazione nel raggiungimento degli obiettivi.

L'Azienda offre pari opportunità di lavoro a tutti i dipendenti sulla base delle specifiche qualifiche professionali e capacità di rendimento, senza alcuna discriminazione in quanto la funzione competente seleziona, assume e gestisce i dipendenti in base a criteri di competenza e di merito, senza alcuna considerazione della razza, credo religioso, sesso, età, discendenza, nel rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore.

I dipendenti che ritengano di aver subito discriminazioni possono riferire l'accaduto alla funzione del Personale e/o al proprio responsabile che procederà a verificare l'effettiva violazione del Codice Etico.

La Società ribadisce l'impegno a preservare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, collaboratori e consulenti.

Le funzioni competenti vigilano affinché l'ambiente di lavoro sia, oltre che adeguato dal punto di vista della sicurezza e della salute personale, privo di pregiudizi e che ogni individuo sia trattato con rispetto, senza alcuna intimidazione e nel rispetto della sua personalità morale, evitandone illeciti condizionamenti e indebiti disagi.

4.2 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Energica considera l'ambiente e la natura valori fondamentali e patrimonio di tutti, da tutelare e da difendere. A tal fine l'Azienda, nell'ambito delle proprie attività, è impegnata a contribuire allo sviluppo e al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute dei dipendenti, dei collaboratori esterni, dei clienti e delle comunità interessate dalle attività stesse e di ridurre l'impatto ambientale.

La Società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di ambiente, salute, sicurezza. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro.

La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate in particolare alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'ambiente e caratterizzati da una sempre maggiore attenzione alla sicurezza e alla salute degli operatori.

La Società si impegna a diffondere una cultura della sicurezza sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di dipendenti e collaboratori i quali, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori che Energica si impegna ad adottare sono:

- valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
- riduzione dei rischi e limitazione al minimo del numero dei lavoratori esposti al rischio;
- programmazione della prevenzione;
- rispetto dei principi di ergonomia nell'ambiente lavorativo;
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;

- misure igieniche e controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori, di pericolo grave ed immediato;
- uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti;
- informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- istruzioni adeguate ai lavoratori.

4.3 SITUAZIONI DI CONFLITTO DI INTERESSE

Tutti i dipendenti devono assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse aziendale; essi quindi devono evitare qualsiasi situazione di conflitto di interesse tra attività economiche personali o familiari e mansioni ricoperte in Azienda.

Qualora un collaboratore si trovi in una situazione che, anche potenzialmente, possa costituire o determinare un conflitto di interessi è tenuto a segnalarla per iscritto tempestivamente al proprio superiore affinché ne sia valutata l'effettiva presenza e definito l'eventuale intervento.

4.4 MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO

Energica esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie, intendendo come tali:

- la creazione di un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile o di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'ingiustificata interferenza con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- l'ostacolo a prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale.

L'Azienda previene, per quanto possibile, e perseguita il mobbing e le molestie personali di ogni tipo.

4.5 ABUSO DI SOSTANZE ALCOLICHE O STUPEFACENTI

L'Azienda richiede che ciascun "destinatario" contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro è fatto divieto di:

- prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

L'Azienda si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla legislazione vigente.

4.6 FUMO

Nel rispetto della vigente normativa è vietato fumare nei luoghi di lavoro e, secondo quanto stabilito dalle normative vigenti, l'Azienda individua i soggetti responsabili per il controllo e la richiesta di applicazione di sanzioni amministrative.

4.7 UTILIZZO DI BENI AZIENDALI

È compito di ogni dipendente custodire con cura e rispetto i beni aziendali di cui dispone per ragioni d'ufficio evitando usi impropri.

Non è ammesso l'uso difforme dei beni e delle risorse di proprietà dell'azienda fornite in dotazione al personale e ai collaboratori in ragione delle attività affidate.

4.8 OMAGGI E LIBERALITÀ

È fatto divieto di offrire direttamente o indirettamente denaro, regali o benefici di qualsiasi natura a titolo personale a dirigenti, funzionari o impiegati di fornitori, collaboratori esterni, partner, enti della pubblica amministrazione, istituzioni pubbliche o altre organizzazioni allo scopo di trarre indebiti vantaggi.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, 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.

Allo stesso modo i collaboratori non possono ricevere omaggi o trattamenti di favore, se non nei limiti delle normali relazioni di cortesia e purché di modico valore. Qualora un dipendente riceva regali oltre i suddetti limiti deve darne immediata comunicazione al proprio superiore che provvederà immediatamente alla restituzione o all'impiego più opportuno di quanto ricevuto ed a far presente al donatore i principi di Energica in materia.

4.9 ANTIRICICLAGGIO

Energica e tutti i suoi collaboratori non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività delittuose in qualsivoglia forma o modo.

L'Azienda e tutti i suoi collaboratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, fornitori e terzi in genere, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

Energica deve sempre ottemperare all'applicazione delle normative antiriciclaggio in qualsiasi giurisdizione competente.

4.10 TUTELA DEL DIPENDENTE CHE SEGNA UN REATO O UN ILLECITO (WHISTLEBLOWING)

Il whistleblowing è uno strumento introdotto con la legge 179/2017 per favorire l'emersione di illeciti (civili, penali, amministrativi) commessi all'interno o all'esterno dell'azienda, conosciuti dal soggetto segnalatore in ragione dello svolgimento della sua mansione.

Questo strumento consente a colui che venga a conoscenza di un illecito di segnalare tale condotta in forma precisa, circostanziata e non anonima, garantendo al contempo l'anonimato, salvo che sia necessario rivelare le sue generalità laddove la segnalazione assurga a vera e propria dichiarazione accusatoria in ambito penale e l'individuazione del whistleblower sia assolutamente indispensabile per la difesa dell'accusato.

Energica, in ottemperanza alla legge 179/2017, ha adottato il regolamento denominato "Procedure di segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti" con cui illustra in dettaglio forme, destinatari e modalità di segnalazione.

Energica assicura la riservatezza circa l'identità del segnalante e vieta qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione nei confronti di chi segnala in buona fede eventuali illeciti ravvisati, salvo garantire il diritto dell'accusato a difendere la propria posizione.

5. PROCEDURE DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

5.1 CONTROLLI INTERNI

I “destinatari” devono essere consapevoli dell’esistenza di procedure di controllo e coscienti del contributo che queste danno al raggiungimento degli obiettivi aziendali e dell’efficienza. Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell’impresa con l’obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di creare un sistema di controllo interno efficace è comune ad ogni livello operativo. Conseguentemente tutti i “destinatari”, nell’ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione, attuazione e corretto funzionamento dei controlli inerenti le aree operative loro affidate.

Costituisce attuazione di tale principio anche la collaborazione nei confronti dell’ODV e del RPCT.

Nell’ambito delle loro competenze, i responsabili di funzione sono tenuti a essere partecipi del sistema di controllo aziendale e a farne partecipi i loro collaboratori.

Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.

5.2 ORGANISMO DI VIGILANZA

L’Azienda ha costituito, ai sensi del citato D. Lgs. 231/2001, un Organismo di Vigilanza dotato di poteri di controllo.

L’Organismo di Vigilanza dovrà:

- vigilare sull’osservanza del Codice Etico segnalando tempestivamente al Consiglio di Amministrazione le eventuali violazioni dello stesso;
- garantire la massima diffusione del Codice mediante un adeguato piano di informazione e sensibilizzazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle regole ivi contenuti;
- assicurare l’aggiornamento costante del Codice in relazione alla sua concreta efficacia, al mutamento delle esigenze aziendali e della normativa vigente;
- svolgere verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, valutando i fatti ed indicando - in caso di accertata violazione - adeguate misure sanzionatorie;
- garantire da possibili ritorsioni di qualunque genere derivanti dall’aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice.

Le informazioni e le segnalazioni acquisite dall’Organismo di Vigilanza e dalle strutture dallo stesso utilizzate sono considerate riservate e non possono essere divulgate salvo i casi previsti dalla normativa vigente.

5.3 RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA

L'Azienda ha provveduto a nominare, ai sensi dell'art. 1 comma 7 della L.190/2012, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT).

Al RPCT spettano i compiti previsti e disciplinati dal dettato della Legge 190/2012 e del D. Lgs. 33/2013. Nello specifico il RPCT deve verificare l'esercizio delle attività del piano, verificando che i flussi di comunicazione con il Referente siano puntuali e, sulla base delle informazioni raccolte, è tenuto a svolgere i seguenti compiti:

- aggiornamento annuale del PTPCT nell'ambito del triennio di vigenza dello stesso;
- n. 2 rapporti annuali al CDA in ordine allo stato di attuazione del PTPCT che segnalino ogni criticità e attività correlata;
- n.1 rapporto annuale con riferimento all'aggiornamento dei dati relativi alla pubblicazione obbligatoria e all'aggiornamento dei flussi, prevedendosi obbligo di comunicazione tempestiva di ogni modifica e variante rispetto all'assetto relativo alla trasparenza di ciascun settore di cui al Sistema dei Responsabili di settore;
- n. 1 riunione annuale con il Referente unico e i Responsabili di servizio ai fini di una ottimale pianificazione degli adempimenti di cui al PTPCT e normativa connessa;
- n. 1 riunione annuale con l'ODV;
- puntuali verifiche a campione con riferimento all'area di competenza del singolo Responsabile di settore;
- irrogazione di possibili sanzioni al Referente unico e ai Responsabili di settore in caso di violazioni di disposizioni previste nel Codice Etico;
- costante monitoraggio normativo circa gli adempimenti di cui al D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
- attività di vigile sorveglianza con riferimento al rispetto degli adempimenti previsti dal PTPCT e diversi dal rispetto degli obblighi di pubblicazione.

5.4 DIVULGAZIONE DEL CODICE ETICO

Energica cura la diffusione, comprensione e attuazione del presente documento attraverso:

- distribuzione iniziale a tutto il personale;
- incontri di formazione con tutto il personale;
- pubblicazione sul sito Internet del documento;
- audit periodici/interviste, finalizzati a verificare la conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico.

In base anche ai riscontri emergenti dagli audit di cui sopra, l'azienda mette inoltre a disposizione strumenti di comunicazione sintetici per favorire una sempre più efficace e diffusa comprensione del Codice Etico.