

SEZIONE III

IL CODICE ETICO

I. PREMESSA

Il presente Codice Etico (di seguito, per brevità: “Codice”) si declina in un insieme di principi la cui osservanza è di fondamentale importanza per il regolare funzionamento, l’affidabilità della gestione e l’immagine di +Energia S.p.a. Il rispetto dei valori morali nella conduzione delle proprie attività istituzionali e nella erogazione dei servizi costituisce, infatti, un elemento primario ed essenziale per la società.

A tal fine, +Energia S.p.a. ha adottato il presente Codice che, in linea con i principi di lealtà, correttezza, onestà, equità e imparzialità condivisi e recepiti all’interno dell’azienda, è volto a regolarne, attraverso norme comportamentali, l’attività e l’erogazione dei servizi, fissando i principi generali cui la stessa deve conformarsi.

Per tutti coloro che prestano la propria attività in favore di +Energia S.p.a. e per tutti i soggetti terzi, l’adesione ai principi etici previsti nel Codice rappresenta una condizione necessaria alla prosecuzione del rapporto con la società stessa: il Codice, a tal fine, costituisce parte integrante di ciascun contratto sottoscritto.

II. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Codice adottato da +Energia S.p.a. è vincolante per i comportamenti di tutti gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori, i fornitori, i partner in relazioni d’affari, i consulenti e, in generale, di quanti cooperano con la società o forniscono alla stessa beni o servizi.

Gli amministratori di +Energia S.p.a. sono tenuti ad osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere il valore patrimoniale e gestionale della società nonché il benessere dei dipendenti.

+Energia S.p.a. richiede a tutti i fornitori di beni e servizi una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali di ciascuno.

L’intero corpo sociale di +Energia S.p.a. coopera attivamente e pienamente con le pubbliche autorità e con le istituzioni.

III. COMPORAMENTI NON ETICI

Non sono etici quei comportamenti da chiunque – singolo od organizzazione – posti in essere per conto di +Energia S.p.a., i quali costituiscano violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali, commerciali e cooperativistici, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti vigenti.

L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra +Energia S.p.a. ed i componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti nonché tra +Energia S.p.a. e i propri interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

IV. VALORI DI RIFERIMENTO DI +ENERGIA S.P.A.

I principi ed i valori ai quali +Energia S.p.a. si ispira, i quali rappresentano punti imprescindibili ed ineludibili del suo agire sono i seguenti:

- l'integrità come sinonimo di legalità, correttezza, onestà dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'azienda. Condividendo tali principi si istaurano rapporti solidi con i clienti e i fornitori;
- la buona reputazione, la quale favorisce la fedeltà dei clienti, l'attrazione delle migliori risorse umane, la serenità dei fornitori, l'affidabilità verso i creditori;
- la trasparenza, attraverso la quale +Energia S.p.a. si impegna a fornire a tutti i suoi interlocutori, in modo chiaro e completo le informazioni relative alle attività aziendali ed ai servizi erogati.

V. LA STRUTTURA DEL CODICE.

Il Codice è costituito da:

- principi generali, che definiscono i principali valori di riferimento cui si attiene per il compimento delle proprie attività;
- regole di comportamento alle quali devono attenersi +Energia S.p.a. e gli altri soggetti cui si applica il presente Codice, nel rispetto dei principi generali, allo scopo di prevenire rischi di comportamento non etici;
- modalità di attuazione del Codice.

VI. PRINCIPI GENERALI

6.1. Rispetto delle norme

Nell'ambito delle attività a ciascuno demandate, i componenti degli organi sociali, gli amministratori, i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice ed il regolamento interno della società.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di +Energia S.p.a. può giustificare una condotta lesiva delle suddette norme.

6.2. Principio di «non discriminazione»

Nelle relazioni con i suoi interlocutori esterni ed interni, +Energia S.p.a. evita ogni discriminazione fondata su età, sesso, razza, preferenze sessuali, stato di salute, nazionalità, opinioni politiche, credenze religiose.

6.3. Conflitti di interesse

Nello svolgimento di tutte le attività, +Energia s.p.a. opera per evitare di incorrere in situazioni di conflitto di interesse, reale o anche soltanto potenziale. Fra le ipotesi di "conflitto di interesse", oltre a quelle definite dalla legge, si intende anche il caso in cui un soggetto operi per il soddisfacimento di un interesse diverso da quello della Società e dei suoi stakeholders, per trarne un vantaggio per sé o terze persone.

Nel caso di dubbio in ordine alla tematica in questione, i soggetti interessati devono informare e rivolgersi al proprio diretto superiore e/o all'Organismo di Vigilanza.

6.4. Dovere di riservatezza

+Energia S.p.a. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione del titolare e nel pieno rispetto delle norme vigenti.

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori di +Energia s.p.a. devono considerare, fino a quando non è stata resa pubblica, come riservata e a esclusivo interesse dell'impresa, ogni informazione sulle attività aziendali di cui dispongono in funzione dei rispettivi incarichi. Inoltre, gli stessi, devono formare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al

fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo e commerciale della società.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di servizio, hanno la materiale disponibilità di informazioni confidenziali e rilevanti sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

6.5. Risorse umane

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori di +Energia S.p.a. costituiscono il maggiore e migliore patrimonio della società.

Per tale motivo +Energia S.p.a. tutela e promuove il valore delle persone, favorendo il lavoro in equipe e sostenendo azioni di formazione continua e di apprendimento permanente, allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun amministratore, dipendente e collaboratore.

6.6. Correttezza nei rapporti con i soci e dipendenti

Nell'ambito dei rapporti gerarchici, +Energia S.p.a. garantisce che l'esercizio del principio di autorità non sia lesivo della dignità, della professionalità e dell'autonomia di ogni lavoratore.

+Energia S.p.a. opera le proprie scelte organizzative salvaguardando il valore professionale dei dipendenti, valorizzandone competenze, potenzialità e impegno.

6.7. Integrità della persona

+Energia S.p.a. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro.

A tal fine, +Energia S.p.a. adotta tutti i presidi previsti dalla normativa vigente in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro, analizzando periodicamente i propri processi interni per identificare, eliminare e comunque tenere sotto controllo le situazioni di rischio.

6.8. Trasparenza e completezza dell'informazione

Le informazioni diffuse da +Energia S.p.a. devono essere complete, trasparenti, comprensibili ed accurate, in modo da permettere ai destinatari di assumere decisioni consapevoli in merito alle relazioni da intrattenere con la società.

6.9. Trasparenza della contabilità

La contabilità di +Energia S.p.a. risponde ai principi di verità, accuratezza, completezza e trasparenza del dato registrato.

+Energia S.p.a. è tenuta ad astenersi da qualsiasi comportamento, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi normativi e/o le procedure interne che attengono la formazione dei documenti contabili e la loro rappresentazione all'esterno.

In particolare, +Energia S.p.a. si adopera affinché ogni operazione e transazione sia tempestivamente e correttamente registrata nel sistema di contabilità della società secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili applicabili, nonché, ove richiesto, debitamente autorizzata e verificata.

Per ogni operazione o transazione effettuata, +Energia S.p.a. è altresì tenuta a conservare e a rendere disponibile, conformemente alle norme applicabili, adeguata documentazione di supporto al fine di consentire:

- a) l'accurata registrazione contabile;
- b) l'immediata individuazione delle caratteristiche e delle motivazioni sottostanti;
- c) l'agevole ricostruzione formale e cronologica;
- d) la verifica del processo di decisione, autorizzazione e realizzazione, in termini di legittimità, coerenza e congruità, nonché l'individuazione dei differenti livelli di responsabilità.

+Energia S.p.a. promuove l'avvio di programmi di formazione e di aggiornamento al fine di rendere edotto il proprio personale in ordine alle regole (norme di legge o di regolamento, prescrizioni interne, disposizioni delle associazioni di categoria) che presiedono alla formazione ed alla gestione della documentazione contabile.

Nel caso in cui i dipendenti, i collaboratori o i consulenti di +Energia S.p.a. vengano a conoscenza di condotte di omissione, falsificazione o trascuratezza nelle registrazioni contabili, o nelle documentazioni di supporto, devono riferirne tempestivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione nonché all'Organismo di Vigilanza.

6.10. Controllo interno

+Energia S.p.a. promuove e richiede, ad ogni livello, il pieno rispetto dei processi di controllo interno, quale strumento per il miglioramento dell'efficienza aziendale e per l'osservanza della normativa vigente e dei principi di cui al presente Codice.

In particolare, nell'ambito delle competenze ed attribuzioni di ciascuna funzione +Energia S.p.a. è responsabile del corretto funzionamento del sistema di controllo interno, a tal fine fornendo ogni necessaria assistenza e cooperando alla realizzazione di un sistema efficace ed efficiente.

Per controllo interno si intende l'insieme di tutti i processi e strumenti adottati da +Energia S.p.a. allo scopo di indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali, 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.

+Energia S.p.a. assicura ai dipendenti, agli organi sociali titolari di potestà di controllo ed ai soggetti esterni eventualmente incaricati della revisione contabile ovvero deputati a fornire consulenza in ordine alla redazione del bilancio, il libero accesso ai dati, alla documentazione e a qualsiasi informazione utile allo svolgimento della propria attività e che non verranno posti in essere comportamenti che ostacolano detto controllo.

6.11. Riciclaggio

+Energia S.p.a. esercita la propria attività nel pieno rispetto della vigente normativa antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità, a tal fine impegnandosi a rifiutare l'instaurazione di rapporti d'affari con soggetti di sospetta o non provata integrità morale.

+Energia S.p.a. pertanto:

- verifica in via preventiva le informazioni disponibili sulle controparti commerciali, fornitori, partner e consulenti, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari;

- opera in maniera tale da evitare qualsiasi implicazione in operazioni idonee, anche potenzialmente, a favorire il riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali, agendo nel pieno rispetto della normativa antiriciclaggio primaria e secondaria e delle procedure interne di controllo.

6.12. Tutela dell'ambiente

Tutte le attività poste in essere da +Energia S.p.a. sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale.

Al fine di rafforzare il dovere di tutela ambientale, tutti i dipendenti e collaboratori hanno l'obbligo di attenersi scrupolosamente alle prescrizioni di legge, alle altre direttive in materia di tutela ambientale e dell'igiene e di mantenere sempre un comportamento corretto e vigilante.

+Energia S.p.a. si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i dipendenti, i collaboratori ed i fornitori una cultura della tutela dell'ambiente, della corretta gestione dei rifiuti e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di ciascuno.

6.13. Tutela dei segni di riconoscimento e della privativa altrui

Tutte le attività poste in essere da +Energia S.p.a. sono gestite nel rispetto dei diritti di proprietà industriale ed intellettuale previsti dalla normativa vigente, nazionale e sovranazionale, in materia di tutela dei diritti d'autore, brevetti, marchi e di altri segni distintivi.

+Energia S.p.a. si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i dipendenti, collaboratori e fornitori una cultura della tutela dei marchi e di altri segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni altrui, vietando, perseguendo e condannando ogni forma di contraffazione, alterazione e utilizzo indebito dei medesimi.

VII. REGOLE DI COMPORTAMENTO

7.1. Rapporti con i clienti

7.1.1. Imparzialità tra i clienti

Nell'erogazione dei propri servizi, +Energia S.p.a. garantisce l'equità di trattamento tra i clienti, potenziali ed effettivi.

7.1.2. I contratti e le comunicazioni ai clienti

I contratti e le comunicazioni ai clienti di +Energia S.p.a. devono essere:

- chiari e semplici, formulati con un linguaggio il più possibile vicino a quello normalmente adoperato dagli interlocutori;
- conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette (esempio: l'inserimento di pratiche o clausole vessatorie nei confronti dei consumatori);
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della decisione del cliente;
- disponibili nel sito internet aziendale e in qualsiasi momento in caso di richiesta da parte del cliente;
- rispettosi delle disposizioni nazionali e sovranazionali in materia di tutela della privacy.

+Energia S.p.a. inoltre si impegna a comunicare in maniera tempestiva ogni informazione relativa a eventuali modifiche al contratto, eventuali variazioni delle condizioni economiche e tecniche di erogazione del servizio e/o vendita dei

prodotti, esiti di verifiche compiute nel rispetto degli standard richiesti dalle Autorità di controllo.

7.1.3. Qualità e sicurezza del sistema erogato

+Energia S.p.a garantisce ai suoi clienti adeguati standard di qualità e sicurezza e si impegna per il loro miglioramento continuo.

A tal fine:

- definisce e adotta specifici programmi di miglioramento del servizio;
- promuove attività di sensibilizzazione e formazione nella qualità del servizio;
- verifica gli eventuali rischi per la sicurezza della comunità legati all'attività dell'impresa e adotta determinate misure per ridurre ed eliminare tali rischi.

7.1.4. Relazioni con i clienti

+Energia S.p.a impronta i rapporti con i propri clienti alla disponibilità, correttezza, rispetto e partecipazione.

+Energia S.p.a fa proprie le disposizioni contenute nel Codice di condotta commerciale per la vendita di energia elettrica e garantisce l'adeguata formazione e osservanza da parte dei propri dipendenti e collaboratori.

+Energia S.p.a si impegna a dare sempre riscontro ai suggerimenti e ai reclami dei clienti e delle associazioni a loro tutela, avvalendosi di sistemi di comunicazione idonei e tempestivi.

7.2. Rapporti con i dipendenti e collaboratori

7.2.1. Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze della società salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

+Energia S.p.a., nei limiti delle informazioni direttamente disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo e/o discriminazione alcuna nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

Tutte le funzioni di coinvolte +Energia S.p.a. nella selezione del personale, devono assicurare:

- il rispetto di criteri di selezione trasparenti ed imparziali;

- la verifica della corrispondenza tra i profili dei candidati e le esigenze della società ed in particolare della politica aziendale di programmazione delle assunzioni;
- l'applicazione di contrattualistica di lavoro regolare;
- il rispetto del diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro fondate sulla dignità della persona.

7.2.2. Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente.

Non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare.

Alla costituzione del rapporto contrattuale ogni lavoratore riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo, alle norme e procedure da adottare al fine di evitare i rischi per la salute connessi all'attività lavorativa, nonché alle prescrizioni contenute nel presente Codice e nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla società, in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza e comprensione dello stesso e delle relative responsabilità.

7.2.3. Gestione del personale

+Energia S.p.a. evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri lavoratori.

Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla corrispondenza tra le esigenze della società e i profili posseduti dai candidati, nonché su considerazioni di merito.

Al personale sono richieste informazioni esclusivamente utili all'accertamento dei requisiti professionali e lavorativi, nel rispetto della sua sfera privata.

La valutazione dei collaboratori è effettuata coinvolgendo gli amministratori, i responsabili, l'ufficio del Personale e, per quanto possibile, i soggetti che sono entrati in relazione con il valutato.

7.2.4. Sicurezza e salute

+Energia S.p.a. si impegna a rispettare la normativa vigente in tema di tutela della sicurezza sul luogo di lavoro ed a preservare la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti, attraverso azioni preventive di natura tecnica e organizzativa e attività di formazione e informazione volte a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, nonché a sviluppare la consapevolezza dei rischi e promuovere comportamenti responsabili.

7.2.5. Tutela della privacy

+Energia S.p.a. si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al testo modificato del Codice in materia di protezione dei dati personali (d.lgs. 196/2003), aggiornato con il nuovo decreto legislativo (d.lgs. 101/2018) di adeguamento della disciplina italiana al regolamento europeo sulla privacy (Reg. UE n. 679/2016, GDPR), i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività al fine di evitare ogni utilizzo illecito, o anche solo improprio, di tali informazioni. In particolare, +Energia S.p.a. adotta apposite procedure standard allo scopo di:

a) fornire agli interessati un'adeguata informativa sulle finalità e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati;

b) identificare le ipotesi in cui il trattamento, la comunicazione e la diffusione dei dati debbono essere precedute ex lege dall'acquisizione del consenso dell'interessato;

c) adottare le misure di sicurezza volte ad evitare la perdita, la distruzione e il trattamento non autorizzati o lo smarrimento dei dati personali custoditi dalla società;

d) stabilire le regole applicative per l'esercizio dei diritti riconosciuti dalla vigente normativa ai soggetti passivi del trattamento.

È in ogni caso vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, sulla vita privata di soci, dipendenti e collaboratori.

7.2.6. Integrità e tutela della persona

+Energia S.p.a. si impegna a tutelare l'integrità morale dei propri dipendenti e collaboratori e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possano turbare la persona. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale, che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei suoi confronti. In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

➤ richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;

- minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
- contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
- apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
- gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
- esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
- scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.

Per comportamenti che possano turbare la persona si intende ogni violenza morale e persecuzione psicologica che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica del lavoratore nell'ambito dell'attività lavorativa. In particolare, rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:

- umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
- sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
- atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare i lavoratori su: carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
- immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;
- sottostima sistematica dei risultati conseguiti non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

7.2.7. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

+Energia S.p.a richiede che ciascun dipendente e collaboratore contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri nonché sano, rispettoso e utile per i beneficiari dei servizi. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- 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.

7.2.8. Rapporti con i beni della società

Chiunque operi nell'interesse di +Energia S.p.a. è direttamente e personalmente responsabile della protezione e della conservazione dei beni affidati per espletare i propri compiti nonché dell'utilizzo degli stessi nel rispetto delle norme stabilite in tema di conservazione e tutela dei medesimi.

L'utilizzo dei telefoni (fissi e mobili), delle caselle di posta elettronica e delle connessioni ad internet dovrà essere limitato al perseguimento degli scopi della società.

L'utilizzo delle autovetture aziendali e di tutti i beni ed i servizi di cui è assicurata a ciascuno la disponibilità in ragione delle funzioni affidate da +Energia S.p.a. è rigorosamente limitato alle necessità della società. L'uso personale è possibile esclusivamente nei casi, nei modi e nei limiti in cui esso sia consentito dalle normative interne ovvero formalmente autorizzato.

7.2.9. Rispetto delle circolari

+Energia S.p.a richiede a ciascun dipendente e collaboratore l'assoluto rispetto delle Circolari che si allegano al presente Codice e che costituiscono parte integrante.

7.2.10. Eticità dei rapporti dei soci, dei dipendenti e dei collaboratori nei confronti della società

Fermi restando le obbligazioni e i doveri previsti dalla normativa e dalla contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e collaboratore deve evitare comportamenti contrari ai principi etici cui si ispira +Energia S.p.a., così come individuati nel presente Codice, che si riflettano negativamente sulla reputazione e sull'immagine della stessa.

7.2.11. Gestione delle informazioni

Ciascun dipendente, collaboratore e consulente deve conoscere e attuare quanto previsto da +Energia S.p.a. in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

7.2.12. Conflitto di interessi

Ciascun dipendente, collaboratore e consulente è tenuto ad evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi con la società e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interesse, ciascun dipendente, collaboratore e consulente è tenuto a darne comunicazione ai propri diretti superiori.

7.2.13. Relazioni tra colleghi

Ogni dipendente e collaboratore è tenuto ad assumere nei confronti dei propri colleghi un comportamento improntato al rispetto, alla collaborazione, alla solidarietà e alla tutela della dignità umana della persona.

7.3. Rapporti con i fornitori

7.3.1. Scelta dei fornitori

Nella scelta dei propri fornitori di beni e servizi, +Energia S.p.a. con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, assumendo comportamenti non discriminatori, imparziali ed autonomi, per:

- evitare qualsiasi forma di discriminazione e consentire a tutti coloro che hanno i requisiti di competere per l'assegnazione dei contratti;
- evitare conflitti di interesse, pratiche illegali e immorali che danneggino i singoli individui o la società.

Nella scelta dei propri fornitori di beni e servizi +Energia S.p.a. tiene conto della qualità ed economicità delle prestazioni, dell'idoneità tecnico-professionale, del rispetto dell'ambiente e dell'affidabilità aziendale, con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

7.3.2. Modalità di relazione con fornitori

Le relazioni con i fornitori di beni e servizi sono sempre regolate da specifici contratti, improntati sulla

correttezza. A tal fine +Energia S.p.a., in fase di stipula del contratto, informa in modo chiaro ed esauriente sulle caratteristiche e sui rischi della produzione, sulle modalità e sui tempi di pagamento, nonché sugli altri aspetti di maggior rilievo per il fornitore.

Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

7.3.3. Gestione degli acquisti

+Energia S.p.a. non accetta la sottoscrizione di commesse che violino il presente codice o che contrastino con la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro e tutela dell'ambiente.

+Energia S.p.a. divulga presso i fornitori il presente codice.

Tutti i fornitori sono tenuti a prenderne visione ed accettarlo, consapevoli che +Energia S.p.a. considera motivo di lesione del rapporto fiduciario e giusta causa

di risoluzione dei rapporti contrattuali, comportamenti contrari ai principi del Codice.

7.4. Rapporti con tutti gli altri interlocutori

7.4.1. Attività degli organi sociali e dell'alta direzione

L'attività degli organi sociali di +Energia S.p.a. è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto, dal Regolamento Interno e dalla legislazione vigente.

I membri degli organi sociali ed i soggetti in posizione apicale sono tenuti al rispetto del presente Codice, conformando la propria attività a valori di onestà, correttezza e integrità.

7.4.2. Organismo di Vigilanza

+Energia S.p.a. ha istituito l'Organismo di Vigilanza (di seguito, per brevità, anche "Organismo" o "OdV").

L'Organismo è un organo monocratico o collegiale, collocato in posizione verticistica, che riporta al Consiglio di Amministrazione i risultati dell'attività allo stesso demandata, eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi.

L'OdV riceve le segnalazioni degli amministratori, dei dipendenti, dei collaboratori e dei consulenti che in modo aperto e tempestivo gli riferiscono di ogni violazione o tentativo di violazione del presente Codice.

7.4.3. Regali, omaggi, benefici e altre utilità

Ai componenti degli organi sociali, agli amministratori, ai dipendenti, ai collaboratori ed ai consulenti di +Energia S.p.a. è vietato, nei rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, dare o promettere denaro o altra utilità sotto qualsiasi forma, sia che la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere a vantaggio o nell'interesse della cooperativa.

È vietato cercare di influenzare la Pubblica Amministrazione, offrendo o promettendo direttamente o indirettamente doni, denaro, favori o utilità di qualunque genere. L'amministratore, il dipendente, il collaboratore o il consulente che dovesse ricevere indicazioni di operare in tal senso è tenuto a darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

È vietato dare o promettere denaro o altra utilità ovvero effettuare qualsiasi forma di regalo, omaggio, o concedere benefici agli amministratori, ai direttori

generali, ai dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, ai sindaci e ai liquidatori di altra società o ente ovvero a chi nell'ambito organizzativo della società o dell'ente esercita funzioni direttive diverse ovvero a chi è sottoposto alla direzione ed alla vigilanza dei predetti soggetti, affinché compiano od omettano atti, in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà, fatto salvo il caso in cui tali forme di regalo, omaggio o beneficio siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini.

In ogni caso ciascun componente degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti di +Energia S.p.a., prima di procedere ad effettuare una qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio che superi il modico valore, così come considerato in Italia, devono chiedere espressa autorizzazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Chiunque opera in nome e per conto di +Energia S.p.a. deve astenersi da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti – degli interlocutori pubblici e/o privati con cui ha rapporti sia in Italia che all'estero.

I componenti degli organi sociali, i dipendenti, i collaboratori ed i consulenti di +Energia S.p.a. che, in ragione dell'attività svolta in favore della società, ricevano la dazione o la promessa di denaro o altra utilità ovvero regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma sono tenuti a darne comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, il quale provvederà ad effettuare le dovute segnalazioni agli organi di controllo interni.

7.4.4. Rapporti con istituzioni pubbliche, partiti e organizzazioni sindacali

+Energia S.p.a. si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme indebite di pressione nei confronti di esponenti di istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche o sindacali ovvero di istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche o sindacali.

+Energia S.p.a. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, né a loro rappresentanti e candidati.

7.4.5. Contributi e sponsorizzazioni

+Energia S.p.a. può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di valore culturale, benefico, sociale e sportivo.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo ad

eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni forma di conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Le attività di sponsorizzazione sono gestite secondo specifiche procedure interne tese a garantire che la destinazione delle erogazioni e delle risorse possa essere chiara e documentabile.

7.4.6. Rapporti con i media

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

I rapporti con i media sono riservati esclusivamente al Presidente del Consiglio di Amministrazione e a coloro che ricevano apposita autorizzazione dallo stesso.

7.4.7. Rapporti con le Autorità regolatrici

+Energia S.p.a. dà piena e scrupolosa osservanza alle regole antitrust e alle Authority regolatrici del mercato.

+Energia S.p.a. si impegna a fornire alle Autorità nazionali e locali deputate al controllo e alla regolazione dei servizi tutte le informazioni richieste, in maniera completa e trasparente.

VIII. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

8.1. Rilevazione delle violazioni del Codice

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività e dei servizi forniti dalla società tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, +Energia S.p.a. adotta misure organizzative e di gestione idonee a prevenire, scoprire e denunciare tempestivamente comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca nell'interesse della società o si rapporti con essa ovvero ad eliminare le relative situazioni di rischio.

In particolare, spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e a ciascun responsabile di funzione rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte dei dipendenti, dei collaboratori ovvero da parte di coloro che collaborano professionalmente, in assenza di rapporti di subordinazione, con la società.

8.2. Segnalazione delle violazioni del Codice. Istruttoria dell'Organismo di Vigilanza

Tutti i soggetti interessati, interni ed esterni a +Energia S.p.a., sono tenuti a segnalare per iscritto le eventuali inosservanze al presente Codice.

Le segnalazioni vanno presentate all'Organismo, secondo apposite modalità previste dalle procedure interne.

+Energia S.p.a. si impegna a tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui gli stessi possano andare incontro, e a mantenerne riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge.

L'Organismo può effettuare verifiche di propria iniziativa per accertare il rispetto del presente Codice.

L'Organismo svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice.

L'Organismo ascolterà separatamente l'autore della segnalazione e il soggetto responsabile della pretesa violazione. Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni.

Nel caso in cui il soggetto responsabile della violazione sia un dipendente di +Energia S.p.a., l'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione al soggetto interessato della violazione del presente Codice e delle controdeduzioni da quest'ultimo presentate, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970 e nel contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'Organismo sottopone una propria relazione esplicativa all'organo deputato ad adottare le determinazioni conseguenti secondo quanto previsto dal Sistema disciplinare che costituisce parte integrante del presente Modello, proponendo a quest'ultimo la sanzione da comminare.

8.3. Sanzioni

L'osservanza da parte dei dipendenti di +Energia S.p.a. delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi dell'art. 2104 c.c. La violazione delle norme del Codice da parte del personale della società costituisce inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

Parimenti, il Presidente e gli altri componenti del Consiglio di Amministrazione di +Energia S.p.a. e tutti coloro i quali esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società, nonché i componenti del Collegio Sindacale e tutto il personale di +Energia S.p.a. i quali violino le disposizioni del presente Codice, sono sottoposti al Sistema disciplinare che costituisce parte integrante del presente Modello.

Nei contratti con i consulenti ed i fornitori di beni e servizi, anche professionali, e con chiunque svolga a qualunque titolo attività nell'interesse della società, la stessa valuta, in considerazione della tipologia del rapporto, l'opportunità di inserire clausole che vincolino espressamente anche l'altro contraente al rispetto dei principi e delle regole contenute nel presente Codice e che, in caso di violazione delle predette prescrizioni, attribuiscono a +Energia S.p.a. la facoltà di recedere dal contratto o di chiederne la risoluzione.

8.4. Vigenza del Codice

Il presente Codice troverà applicazione ai comportamenti assunti dai soggetti interessati successivamente alla sua adozione da parte del Consiglio di Amministrazione di +Energia S.p.a.

A tal fine, successivamente alla sua adozione, il presente Codice sarà portato a conoscenza dei componenti degli organi sociali, dei dipendenti e dei collaboratori di +Energia S.p.a. e di tutti coloro i quali prestino servizio o effettuino attività in favore della società.

Copia del Codice sarà affissa in luogo accessibile a tutti i lavoratori e sarà portata a conoscenza dei fornitori di beni e servizi nonché di tutti coloro i quali intrattengono relazioni negoziali con +Energia S.p.a.

SEZIONE V

IL SISTEMA DISCIPLINARE

5.1. Principi generali.

Il sistema disciplinare adottato da +Energia al fine di sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico si conforma ai principi di seguito indicati:

- tipicità e specificità delle condotte rilevanti e delle relative sanzioni;
- complementarietà al sistema disciplinare stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito: “CCNL”) applicabile alle diverse categorie di soggetti operanti per conto della società, nonché alle altre norme di tenore analogo previste da leggi, regolamenti e disposizioni o ordini di servizio adottati dalla società;
- pubblicità del sistema disciplinare, attraverso forme e strumenti idonei a garantirne la conoscenza o la conoscibilità da parte di tutti i destinatari;
- contestazione specifica, immediata ed immutabile dell’illecito e garanzia del contraddittorio con l’interessato;
- gradualità delle sanzioni da applicare secondo la gravità dell’infrazione;
- tempestività ed immediatezza delle sanzioni.

L’Organismo di Vigilanza deve essere immediatamente informato di ogni contestazione effettuata sulla scorta del presente sistema disciplinare, potendo altresì sollecitarne l’applicazione sulla scorta di quanto dallo stesso rilevato nell’esercizio delle prerogative di vigilanza e controllo demandategli.

5.2. Violazioni.

Costituisce “violazione” rilevante ai fine della operatività del presente sistema disciplinare e della irrogazione delle sanzioni ivi previste:

1. il mancato rispetto delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico;
2. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell’attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli;
3. l’ostacolo ai controlli, l’impedimento ingiustificato all’accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all’Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l’alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;

4. l'omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti al fine di verificare la corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;

5. la mancata osservanza o la violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;

6. la violazione delle misure di tutela di colui il quale effettui segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto (fondate su elementi di fatto precisi e concordanti) o di violazioni del Modello;

7. l'effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si rivelano infondate.

5.3. Principio di proporzionalità.

Le sanzioni disciplinari, per quanto concerne la scelta del tipo e la determinazione della relativa entità, si applicano in proporzione alla gravità della violazione e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo, colpa);
- rilevanza degli obblighi violati, in relazione al livello di rischio di commissione del reato presupposto che caratterizza l'area di attività nella quale è stata commessa la violazione;
- rilevanza del danno derivato o potenzialmente derivante alla società dall'applicazione delle misure cautelari e delle sanzioni previste dal Decreto;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative svolte dal soggetto destinatario del Modello ed ai precedenti disciplinari dell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori o terzi in genere che abbiano concorso nel determinare la violazione.

Relativamente al settore della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, la gravità della violazione sarà valutata, in ordine crescente, a seconda che si tratti di:

- condotta che determini o concorra a determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- condotta che determini o concorra a determinare una lesione all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- condotta che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- condotta che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione, ovvero la morte degli stessi.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punibili con sanzioni diverse, potrà essere applicata unicamente la sanzione più grave.

La recidiva nel biennio può comportare l'automatica applicazione della sanzione più grave.

L'applicazione delle sanzioni prescinde dall'apertura e dall'esito del procedimento penale avviato dall'autorità giudiziaria in relazione alla medesima condotta costituente violazione rilevante ai fini del presente sistema disciplinare.

5.4. Sanzioni.

Dipendenti.

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste nel sistema disciplinare aziendale e la loro applicazione deve conformarsi alle prescrizioni contenute nell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (*Statuto dei Lavoratori*) e nel titolo LIX del *CCNL per i dipendenti dei settori del Commercio*.

In particolare, conformemente a quanto previsto dagli artt. 256 ss. del CCNL, potranno essere adottati i provvedimenti disciplinari di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

a) RIMPROVERO VERBALE, nel caso di lieve infrazione o inosservanza delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, nonché delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, ove si tratti di condotta compiuta per la prima volta e dovuta a lieve negligenza o lievi irregolarità. Si ha "irregolarità lieve, lieve infrazione" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la società e gli altri dipendenti;

b) RIMPROVERO SCRITTO, nel caso di:

➤ reiterazione di condotta precedentemente sanzionata con il rimprovero verbale (recidiva specifica);

➤ violazione delle misure di tutela di colui il quale effettui segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello;

➤ violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello;

➤ effettuazione con dolo o colpa grave di segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o di violazioni del Modello che si rivelano infondate.

c) MULTA NON SUPERIORE ALL'IMPORTO DI QUATTRO ORE DELLA RETRIBUZIONE, nel caso di:

- reiterazione di condotta sanzionata con rimprovero scritto;
- mancata o incompleta documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, dovuta a negligenza;
- mancata osservanza dei Protocolli;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni;
- omessa vigilanza e/o omessa segnalazione e /o tolleranza da parte dei superiori gerarchici del comportamento dei propri sottoposti nella verifica della corretta ed effettiva applicazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- omessa segnalazione o tolleranza di violazione colpose commesse dai propri sottoposti;

d) SOSPENSIONE DAL LAVORO E DALLA RETRIBUZIONE PER UN PERIODO MASSIMO DI DIECI GIORNI, nel caso di:

- reiterazione di condotte già sanzionate con multa;
- violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal Modello che abbia comportato danno o sanzione per altri dipendenti e/o per la società;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni;
- mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, incluso l'autore della violazione.

e) LICENZIAMENTO CON PREAVVISO, nel caso di:

- mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello, dai Protocolli e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;
- ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni ed all'Organismo, o altre condotte tese alla violazione o elusione del Modello, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;

➤ mancata osservanza o reiterata violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come “gravissima” (art. 583 comma 2 c.p.) all’integrità fisica di una o più persone, incluso l’autore della violazione, ovvero la morte degli stessi.

SOSPENSIONE DAL LAVORO CON MANTENIMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER LAVORATORI SOTTOPOSTI A PROCEDIMENTO PENALE EX D.LGS. 231/01

Nei confronti dei dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero nei confronti dei quali è stata esercitata l’azione penale per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, la società può disporre la sospensione, in ogni fase del procedimento penale in atto, e l’allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari per un periodo non superiore a 25 giorni lavorativi.

Non può essere adottato alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente senza avergli preventivamente contestato per iscritto l’addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il rimprovero verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere adottati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove il Consiglio di Amministrazione non abbia ricevuto giustificazioni o non le abbia ritenute valide, possono essere applicate le sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione scritta all’interessato.

La competenza a provvedere è espressamente demandata al Consiglio di Amministrazione, il quale deve recepire le segnalazioni provenienti dall’Organismo di Vigilanza nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

Se il provvedimento non viene comunicato entro i 20 giorni successivi alla scadenza del termine assegnato al lavoratore per la presentazione delle giustificazioni, le stesse si ritengono accolte.

Agli effetti della recidiva si tiene conto dei provvedimenti disciplinari non anteriori a due anni.

Componenti del Consiglio di Amministrazione.

Nei confronti del Presidente e degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione che abbiano posto in essere una o più condotte tra quelle

indicate al punto 5.2 possono essere adottati i provvedimenti di seguito indicati in ordine di gravità crescente:

a) RIMPROVERO ED INTIMAZIONE A CONFORMARSI;

b) SOSPENSIONE DALLA CARICA E DAL COMPENSO FINO A SEI MESI NEL CASO DI INFRAZIONI GRAVI E REITERATE.

Può essere adottato il provvedimento della REVOCA PER GIUSTA CAUSA in tutti i casi in cui le condotte indicate al punto 5.2. abbiano determinato l'applicazione a carico della società delle misure cautelari o delle sanzioni previste dal Decreto, nonché nel caso di:

➤ violazione dolosa delle prescrizioni previste dal Modello e dal Codice Etico, tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;

➤ ostacolo ai controlli, impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto all'Organismo, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo, quali la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dai Protocolli;

➤ mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili dai Protocolli tesa all'elusione fraudolenta del Modello o alla commissione di un reato presupposto;

➤ mancata osservanza o violazione delle prescrizioni finalizzate a garantire la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro, che determini o concorra a determinare una lesione qualificabile come "grave" (art. 583 comma 1 c.p.) o "gravissima" (art. 583 comma 2 c.p.) all'integrità fisica di una o più persone, ovvero la morte delle stesse.

La competenza a provvedere nei confronti del Presidente e degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, conformemente alle previsioni di legge e dello statuto, è espressamente demandata all'Assemblea dei soci, la quale deve attivarsi a seguito della segnalazione ricevuta dall'Organismo di Vigilanza.

L'Assemblea dei soci, ricevuta la relativa segnalazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, formula per iscritto la contestazione al soggetto interessato, concedendo un congruo termine entro il quale quest'ultimo può svolgere le proprie difese o chiedere di essere sentito. Una volta decorso il termine suddetto ed acquisito quanto esposto e prodotto a sua difesa dall'interessato unitamente al parere non vincolante dell'Organismo di Vigilanza, l'Assemblea dei soci adotta le opportune determinazioni in ordine alla contestazione effettuata. La delibera adottata dall'Assemblea dei Soci deve essere comunicata senza ritardo all'interessato ed all'Organismo di Vigilanza.

È fatta comunque salva l'esperibilità dell'azione sociale di responsabilità del Presidente e degli altri componenti del Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal Codice Civile, da parte dell'Assemblea dei soci.

Soggetti esterni e agenti.

La realizzazione di una o più condotte tra quelle indicate al punto 5.2. da parte di soggetti esterni alla società (es. agenti, consulenti, fornitori di beni e servizi, lavoratori a progetto, partners commerciali, ecc.) può costituire grave inadempimento e causa di risoluzione del contratto in essere da far valere sulla base di clausola risolutiva espressa previamente pattuita.

Tutti i contratti stipulati con soggetti esterni devono quindi prevedere specifiche clausole risolutive espresse in relazione alle condotte di cui al capoverso precedente, nonché, ove possibile, clausole di risarcimento del danno procurato alla società e di manleva di quest'ultima.

La competenza a provvedere è espressamente demandata al Consiglio di Amministrazione il quale deve recepire le segnalazioni provenienti dall'Organismo di Vigilanza nonché acquisirne il parere non vincolante in merito alla gravità della condotta contestata nonché alla tipologia ed alla entità del provvedimento da applicare nel caso concreto.

5.5. Diffusione del sistema disciplinare.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, il presente Sistema Disciplinare è portato a conoscenza mediante affissione su definiti e accessibili supporti presso i luoghi di lavoro ovvero anche a mezzo telematico.

La conoscenza del presente Sistema Disciplinare sarà altresì garantita attraverso specifiche sessioni di informazione e formazione dirette a tutti i Destinatari.