

CODICE ETICO

ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

di proprietà della:



Data aggiornamento: 01 marzo 2024

INDICE GENERALE

1. PREMESSA	3
1.1 OBIETTIVI.....	3
1.2 DESTINATARI ED AMBITO DI ADOZIONE	3
1.3 AGGIORNAMENTO	3
1.4 AGGIORNAMENTO	Errore. Il segnalibro non è definito.
2. REGOLE DI COMPORTAMENTO	3
2.1 2.1 PRINCIPIO DI LEGALITÀ	3
2.2 2.2 RAPPORTI CON IL MERCATO	3
2.3 2.3 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.....	4
2.4 RAPPORTI CON I COMMITTENTI PUBBLICI E PRIVATI.....	4
2.5 RAPPORTI CON PARTNER, FORNITORI E SUBAPPALTATORI	4
2.6 RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI	5
2.7 CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE	5
2.8 CONDOTTA IN MATERIA DI TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE	5
2.9 CONDOTTA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.....	5
2.10 CONTRASTO DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITÀ	6
2.11 CORRETTA GESTIONE CONTABILE E FISCALE	6
3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE	6
3.1 PREVENZIONE.....	6
3.2 CONTROLLI	7
3.3 WHISTLEBLOWING	7
3.4 SANZIONI	8

1. PREMESSA

1.1 OBIETTIVI

In piena sintonia con le posizioni espresse e tutelate dal sistema normativo nazionale e internazionale, ENERGIA 2020 S.r.l. è consapevole di contribuire con il proprio operato, con senso di responsabilità ed integrità morale, al processo di sviluppo dell'economia italiana ed europea ed alla crescita civile della comunità.

ENERGIA 2020 S.r.l. crede nel valore del lavoro e considera la legalità, la correttezza e la trasparenza dell'agire presupposti imprescindibili per il raggiungimento dei propri obiettivi economici, produttivi, sociali.

1.2 DESTINATARI ED AMBITO DI ADOZIONE

I destinatari del presente Codice Etico sono gli amministratori, i sindaci, i dirigenti e i dipendenti di ENERGIA 2020 S.r.l. nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con ENERGIA 2020 S.r.l. rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

I destinatari devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei diversi contesti geografici in cui ENERGIA 2020 S.r.l. opera e improntare i propri comportamenti a quanto previsto nel presente Codice. I destinatari sono altresì chiamati a conoscere e rispettare, in relazione alla funzione esercitata e al livello di responsabilità assunto, le procedure aziendali loro applicabili.

ENERGIA 2020 S.r.l. crede fermamente nel rispetto della legalità e, per questo motivo, in nessun caso il perseguimento dell'interesse di impresa può giustificare una condotta contraria alle leggi vigenti ed alle regole qui riportate.

Il presente Codice Etico ha validità in Italia ed all'estero.

1.3 AGGIORNAMENTO

Con atto dell'Amministratore Unico il Codice può essere modificato ed integrato, anche sulla scorta dei suggerimenti e delle indicazioni provenienti dall'Organo di vigilanza, in ogni momento.

2. REGOLE DI COMPORTAMENTO

I Principi Etici di ENERGIA 2020 S.r.l. si declinano in regole di comportamento che ogni destinatario del Codice deve conoscere e a cui si deve attenere.

2.1 2.1 PRINCIPIO DI LEGALITÀ

ENERGIA 2020 S.r.l. ha come principio imprescindibile del proprio operato il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi nei quali opera ed esige tale rispetto da parte dei propri amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori e in genere da chiunque svolga funzioni di rappresentanza anche di fatto.

2.2 2.2 RAPPORTI CON IL MERCATO

ENERGIA 2020 S.r.l. crede nella libera e leale concorrenza ed informa le proprie azioni all'ottenimento di risultati competitivi che premiano la capacità, l'esperienza e l'efficienza. ENERGIA 2020 S.r.l. ed i suoi collaboratori devono tenere comportamenti corretti negli affari di interesse della società e nei rapporti con i Committenti pubblici e privati, con i Partner e con i Fornitori/Subappaltatori.

Qualsiasi azione diretta ad alterare le condizioni di corretta competizione è contraria alla politica aziendale della società ed è vietata ad ogni soggetto che per essa agisce.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della società può giustificare una condotta dei vertici, dei dipendenti o dei collaboratori della società che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

In ogni comunicazione con l'esterno, le informazioni riguardanti la società e le sue attività devono essere veritiere, chiare, verificabili.

2.3 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ENERGIA 2020 S.r.l. ispira la propria condotta al fine di non indurre la P.A. italiana e/o del paese in cui di volta in volta opera, inclusa l'Unione Europea, alla violazione dei principi di imparzialità cui la stessa è tenuta.

A questo fine condanna qualsiasi comportamento posto in essere per influenzare illegittimamente le decisioni di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio che operano per conto della P.A.

In particolare, i rapporti con i dipendenti pubblici devono essere conformi ai principi ed alle previsioni dettati dal DPR n° 62 del 16 aprile 2013 - Codice di comportamento dei dipendenti pubblici.

Non è ammessa alcuna forma di regalo di valore superiore a 150 euro o che possa anche solo apparire come rivolta ad acquisire trattamenti di favore.

Nei confronti di rappresentanti o dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali di favore, influenza, ingerenza idonee a condizionare, direttamente o indirettamente, l'esito del rapporto; sono altresì vietate le promesse e le offerte di beni o di altre utilità a rappresentanti, funzionari o dipendenti delle pubbliche amministrazioni, anche per interposta persona.

È severamente vietato conseguire ingiustamente a danno della P.A. italiana e/o del paese in cui di volta in volta la società opera, inclusa l'Unione Europea, contributi, finanziamenti ovvero erogazioni della stessa natura concessi o erogati sulla base di documenti falsi o mendaci o l'omissione di informazioni dovute. I contributi, le sovvenzioni o i finanziamenti correttamente ottenuti non possono essere utilizzati per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi.

2.4 RAPPORTI CON I COMMITTENTI PUBBLICI E PRIVATI

ENERGIA 2020 S.r.l. impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente.

Nei rapporti con la clientela e la committenza la società assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Nel partecipare alle gare di appalto, la società valuta attentamente la congruità e l'eseguità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni tecniche ed economiche, alla sicurezza e agli aspetti ambientali, facendo rilevare ove possibile tempestivamente le eventuali anomalie.

La formulazione delle offerte sarà tale da consentire il rispetto di adeguati standard qualitativi, di congrui livelli retributivi del personale dipendente e delle opportune misure di sicurezza e tutela ambientale.

ENERGIA 2020 S.r.l. ricorre al contenzioso solo quando le sue legittime pretese non trovano nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

Nella conduzione di qualsiasi trattativa devono sempre evitarsi situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in conflitto di interesse.

2.5 RAPPORTI CON PARTNER, FORNITORI E SUBAPPALTATORI

I rapporti della società con qualsiasi interlocutore, pubblico o privato, devono essere condotti in conformità alla legge e nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza e verificabilità.

ENERGIA 2020 S.r.l. seleziona i propri Partner, fornitori, appaltatori e subappaltatori anche sulla capacità degli stessi di operare in conformità della normativa vigente e di rispettare le regole previste in questo Codice.

Le relazioni con i fornitori della società, comprensive dei contratti finanziari e di consulenza, sono regolate dalle norme di questo Codice e sono oggetto di costante ed attento monitoraggio da parte della società.

2.6 RAPPORTI CON DIPENDENTI E COLLABORATORI

ENERGIA 2020 S.r.l. riconosce la centralità delle risorse umane, quale principale fattore di successo di ogni impresa, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro. Tutto il personale è assunto dalla società con un regolare contratto di lavoro.

Il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale ed assicurativa applicabile.

ENERGIA 2020 S.r.l. favorisce il continuo miglioramento della professionalità dei propri dipendenti, anche attraverso lo svolgimento di iniziative formative.

ENERGIA 2020 S.r.l. condanna qualsiasi comportamento lesivo della personalità individuale e qualsiasi forma di discriminazione, incluse quelle basate su genere, religione, orientamento sessuale, disabilità, razzismo e xenofobia.

ENERGIA 2020 S.r.l. si impegna al rispetto della privacy dei dipendenti e dei collaboratori mediante modalità di trattamento e conservazione dei dati personali e sensibili conformi alla legislazione vigente.

ENERGIA 2020 S.r.l. si impegna alla protezione da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti di chi segnala reati o irregolarità (whistleblower) di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio rapporto di lavoro.

2.7 CONDOTTA IN MATERIA AMBIENTALE

Le attività produttive della società sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia ambientale e con l'obiettivo di salvaguardare l'ambiente nel quale tali attività vengono svolte.

Quando promuove, progetta od affida la progettazione di interventi edilizi, la società effettua o cura che siano svolte, tra l'altro, tutte le indagini occorrenti per verificare i possibili rischi ambientali derivanti dall'intervento e prevenirne i danni.

ENERGIA 2020 S.r.l. si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subfornitori una cultura della tutela ambientale, della corretta gestione dei rifiuti e della prevenzione dell'inquinamento, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i collaboratori.

2.8 CONDOTTA IN MATERIA DI TUTELA DEL PATRIMONIO CULTURALE

Le attività produttive della società sono gestite nel rispetto della normativa vigente in materia di tutela del patrimonio culturale e paesaggistico, con l'obiettivo di salvaguardare lo stesso in tutti gli ambienti nei quali tali attività vengono svolte, inclusi i cantieri temporanei o mobili.

2.9 CONDOTTA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ENERGIA 2020 S.r.l. garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori, condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di analisi dei rischi e di prevenzione degli infortuni e protezione dei lavoratori sui luoghi di lavoro, inclusi i cantieri temporanei e mobili.

ENERGIA 2020 S.r.l. svolge la propria attività a condizioni tecniche, organizzative ed economiche tali da consentire che siano assicurati una adeguata prevenzione infortunistica ed un ambiente di lavoro salubre e sicuro.

ENERGIA 2020 S.r.l. si impegna a diffondere e consolidare tra tutti i propri collaboratori e subappaltatori una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti.

2.10 CONTRASTO DEL TERRORISMO E DELLA CRIMINALITÀ

ENERGIA 2020 S.r.l. crede profondamente nei valori democratici e condanna qualsiasi attività che possa avere finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico. A tal fine è fatto obbligo ai suoi amministratori, soci, dipendenti e collaboratori di rispettare ed applicare le leggi antiterrorismo, italiane e comunitarie, con invito a segnalare all'Autorità competente ogni situazione che possa configurare un reato di questa natura.

ENERGIA 2020 S.r.l. condanna qualunque forma di associazione criminale, sia in ambito nazionale che internazionale, e si impegna a non instaurare alcun rapporto con soggetti coinvolti in associazioni criminali e a non finanziarne o agevolare le attività.

È fatto espresso divieto ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori di porre in essere, anche per interposta persona, qualsiasi comportamento che possa costituire o sia connesso a forme di organizzazione criminale, associazioni per delinquere, associazioni di tipo mafioso, associazioni finalizzate alla immigrazione clandestina o allo sfruttamento di lavoro irregolare (caporalato), sia in ambito nazionale che internazionale.

ENERGIA 2020 S.r.l. non eroga finanziamenti, contributi, vantaggi o altre utilità, diretti od indiretti, ai partiti politici, a singoli candidati, movimenti, comitati associazioni, organizzazioni ed Amministrazioni Pubbliche o alle organizzazioni sindacali dei lavoratori, né a loro rappresentanti, sia in Italia che all'estero, se non nel rispetto della normativa applicabile ed in piena trasparenza e nell'osservanza delle procedure aziendali interne applicabili.

2.11 CORRETTA GESTIONE CONTABILE E FISCALE

La correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione include la veridicità delle scritture contabili e il corretto adempimento di tutti gli obblighi contributivi e fiscali. L'integrale rispetto delle norme di legge e la piena osservanza dei principi di trasparenza, veridicità e correttezza della contabilità e di ogni altro documento in cui siano esposti elementi economici, patrimoniali e finanziari costituiscono valori e criteri imprescindibili.

I dipendenti ed i collaboratori della società che, a qualunque titolo, sono coinvolti nelle operazioni di formazione del bilancio o di documenti contabili e societari devono

assicurare la massima collaborazione, la completezza e chiarezza delle informazioni fornite, nonché la accuratezza dei dati e delle elaborazioni.

Le rilevazioni contabili devono essere accuratamente registrate nel rispetto delle norme di legge e dei principi di contabilità generalmente ammessi e vigenti, nonché in base alle procedure aziendali predisposte a presidio delle attività contabili, la cui rigorosa osservanza è richiesta ed imposta a tutti i soggetti interessati. In nessun caso, è consentita la registrazione di operazioni basate su informazioni non precise, non complete o che non riflettano la natura dell'operazione sottostante.

Tutti gli obblighi contributivi e fiscali debbono essere correttamente adempiuti dalla società.

3. MODALITÀ DI ATTUAZIONE

3.1 PREVENZIONE

Nel rispetto della normativa vigente e nell'ottica della pianificazione e della gestione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, la società adotta misure organizzative e di

gestione idonee a prevenire comportamenti illeciti o comunque contrari alle regole di questo Codice da parte di qualunque soggetto che agisca per la società.

In ragione dell'articolazione delle attività e della complessità organizzativa, la società adotta un sistema di deleghe di poteri e funzioni, prevedendo in termini espliciti e specifici l'attribuzione degli incarichi solo a persone dotate di idonea capacità e competenza.

In relazione alle proprie dimensioni e all'estensione dei poteri delegati, la società adotta ed attua modelli di organizzazione e gestione che prevedono protocolli idonei a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e delle regole di comportamento di questo Codice, ed a scoprire ed eliminare tempestivamente le situazioni di rischio.

3.2 CONTROLLI

ENERGIA 2020 S.r.l. adotta specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chiunque agisce per la società o nel suo ambito alle previsioni della normativa vigente ed alle regole di comportamento di questo Codice.

3.3 WHISTLEBLOWING

Il whistleblower è colui che, venuto a conoscenza di un illecito o di una irregolarità sul luogo di lavoro, durante lo svolgimento delle proprie mansioni, decide di segnalarlo all'azienda. Il whistleblowing è l'attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere tali segnalazioni.

La Legge 179/2017 ha modificato l'art. 6 del D. Lgs 231/2001, rendendo la tutela del whistleblowing uno dei requisiti fondamentali che deve possedere il Modello di Organizzazione e Gestione per essere considerato esimente di responsabilità dell'ente.

Inoltre, è vigente il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.

La stessa Legge 179/2017 prevede poi altre misure a tutela del whistleblower:

- il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo,
- l'adozione di misure discriminatorie può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

In sintesi, ENERGIA 2020 S.r.l. rispetta alcuni precisi requisiti:

- è garantita la riservatezza del segnalante in tutte le fasi della gestione della segnalazione,
- è previsto il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione,
- il sistema sanzionatorio prevede sanzioni specifiche nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante,

Il Modello di Organizzazione e Gestione regola il whistleblowing, identificando il soggetto aziendale responsabile di ricevere e gestire le segnalazioni (Responsabile gestione segnalazioni) e prevedere tre metodologie di segnalazioni:

- sul sito web nella sezione "whistleblowing" in forma scritta e, se voluto, in forma anonima,
- inviando comunicazione cartacea in busta chiusa all'indirizzo ENERGIA 2020 S.r.l. – Via Cesare Battisti, 66/B) - 24062 costa Volpino (BG), con destinatario il Responsabile gestione segnalazioni,
- in forma orale direttamente al Responsabile gestione segnalazioni.

Della presa in carico e dell'esito della segnalazione il Responsabile gestione segnalazioni fornisce comunicazione riservata al segnalante non anonimo.

A conclusione dei propri approfondimenti, nel caso gli stessi diano esito negativo, il Responsabile gestione segnalazioni segnalerà all'organo dirigente il nominativo di chi abbia effettuato con dolo o colpa grave segnalazioni manifestamente infondate, ai fini dell'applicazione delle sanzioni previste dal sistema disciplinare della Società.

3.4 SANZIONI

L'osservanza da parte dei dipendenti della società 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 dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

La violazione delle norme del Codice da parte degli amministratori, dei Sindaci o dei componenti l'Organismo di Vigilanza può costituire giusta causa per la revoca del mandato.

La violazione delle norme del Codice da parte dei fornitori, appaltatori, subappaltatori, lavoratori autonomi e collaboratori può costituire giusta causa per la risoluzione anticipata del rapporto in essere.

L'AMMINISTRATORE UNICO

(dott.ssa Melania Serio)