



CODICE ETICO-COMPORTAMENTALE DI GRUPPO

Gruppo Badano

INDICE

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO	3
PREMESSA.....	4
Destinatari	4
Struttura del Codice etico-comportamentale di Gruppo	5
PARTE PRIMA: PRINCIPI ETICI GENERALI.....	6
PARTE SECONDA: NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO AI FINI DELLA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001.....	9
I. Norme e regole di comportamento relative all’organizzazione delle Società del Gruppo	9
II. Norme e regole di comportamento relative agli illeciti societari e ai reati tributari	10
III. Norme e regole di comportamento relative alla Pubblica Amministrazione	11
IV. Norme e regole di comportamento relative ai rapporti con soggetti privati	12
V. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio	13
VI. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato di violazione del diritto d’autore	13
VII. Norme e regole di comportamento per tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro	13
VIII. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati ambientali	14
IX. Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici	15
X. Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali	16
XI. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, dei delitti contro l’industria e il commercio e dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti	16
XII. Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie e organi di Polizia Giudiziaria	17
XIII. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all’impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	17
XIV. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti contro la personalità individuale	17
XV. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti di xenofobia e razzismo	18
PARTE TERZA: ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO	19
Le segnalazioni di potenziali violazioni	19
Canali di comunicazione della segnalazione e gestione della segnalazione	19
Sistema sanzionatorio	21

INFORMAZIONI SUL DOCUMENTO

Aggiornato dal Consiglio di Amministrazione di GUAZZOTTI Energia S.r.l. il 24/09/2024

PREMESSA

Il presente Codice etico-comportamentale di Gruppo (di seguito anche il “Codice”) individua i principi e i valori etici che le seguenti Società del Gruppo Badano (di seguito anche “Società del Gruppo” o “Gruppo”) riconoscono e intendono far rispettare nell’esercitare la propria missione e nello svolgere ogni altro compito, affidato dalla legge o assunto per contratto:

- **SDP DISTRIBUZIONE PETROLI S.r.l.;**
- **CLB S.p.A.;**
- **PETROLPONT S.r.l.;**
- **DELTA GAS S.r.l.;**
- **GUAZZOTTI Energia S.r.l.**

Inoltre, il presente Codice fa riferimento a principi e valori validi ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 e definisce le modalità di comportamento del personale delle Società del Gruppo.

L’orientamento all’etica è infatti l’approccio indispensabile per l’affidabilità dei comportamenti delle Società del Gruppo verso l’intero contesto civile ed economico in cui operano.

Gruppo Badano è leader nella fornitura di Gas GPL per usi civili e industriali. Da più di 40 anni, si occupa di energia in tutte le sue declinazioni: da quella più tradizionale come la fornitura di gasolio per autotrazione e riscaldamento (avviata nel lontano 1970) alla distribuzione tramite reti cittadine di GPL o metano, per arrivare alle attuali soluzioni “green” (l’energia che deriva dall’unica vera fonte inesauribile, cioè il sole).

Gruppo Badano ha fatto dell’energia il suo core business.

Con l’approvazione del presente Codice, le Società del Gruppo dichiarano di ispirare la propria attività ai principi in esso contenuti e di non intraprendere, o proseguire, alcun rapporto con chiunque dimostri di non condividerne lo spirito o ne violi i principi e le regole di condotta.

Il Codice etico-comportamentale costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ogni Società del Gruppo, previsto dall’art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Destinatari

Il presente Codice indica principi, modelli e norme di comportamento che le Società del Gruppo si impegnano a seguire in ogni attività e rappresenta lo strumento di autoregolamentazione in grado di guidare i vari processi decisionali; in ogni caso, la convinzione personale di agire nell’interesse del Gruppo non può giustificare, anche parzialmente, comportamenti che siano contrari alla legislazione vigente o al presente Codice.

Al Codice etico-comportamentale devono fare riferimento gli Organi delle Società del Gruppo (l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori) e i loro componenti, i fornitori, i consulenti, i collaboratori e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome o per conto e nell'interesse o vantaggio delle Società del Gruppo, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto (cumulativamente i "Destinatari").

È dovere di tutti i Destinatari conoscere il contenuto del Codice etico-comportamentale, comprenderne il significato ed eventualmente attivarsi per chiedere chiarimenti in ordine allo stesso. L'osservanza da parte di tutti i Destinatari delle indicazioni formalizzate nel presente documento, ciascuno nell'ambito delle proprie responsabilità e mansioni, contribuisce al raggiungimento della mission di Gruppo, in un clima di condivisione dei risultati, di sviluppo personale e professionale volto ad una crescita continua del benessere e della soddisfazione degli utilizzatori dei diritti.

Struttura del Codice etico-comportamentale di Gruppo

Il presente Codice è composto da tre parti:

- la prima parte – **"Principi etici generali"** esplicita i valori e i principi cui devono attenersi i destinatari del Codice etico-comportamentale;
- la seconda parte – **"Norme e regole di comportamento ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001"** riassume le principali norme di comportamento in riferimento alla prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/2001;
- la terza parte – **"Attuazione, controllo e aggiornamento"** identifica i responsabili dell'attuazione, controllo e aggiornamento del Codice etico-comportamentale, indica le modalità di gestione delle segnalazioni e il sistema sanzionatorio previsto in caso di violazioni del Codice.

PARTE PRIMA: PRINCIPI ETICI GENERALI

La presente parte esplicita i principi etici fondamentali di Gruppo che costituiscono l'elemento base della cultura aziendale, nonché lo standard di comportamento di tutti i Destinatari del Codice nella conduzione degli affari e delle loro attività. Ognuno di essi è accompagnato da una breve descrizione esemplificativa del comportamento atteso dai singoli Destinatari per assicurarne il rispetto.

Comunicazione e trasparenza

- Garantire nelle relazioni la completezza, l'attendibilità, l'uniformità e la tempestività dell'informazione; in tal senso, la comunicazione deve essere semplice, comprensibile, accessibile, tempestiva e veritiera.
- Stimolare il confronto, anche manifestando opinioni differenti, proponendo e qualificando soluzioni alternative, più efficaci ed efficienti.
- Accettare differenti punti di vista e incoraggiare il cambiamento.

Integrità morale

- Assumere, nei diversi contesti, un comportamento moralmente integro e coerente con:
 - ✓ il presente Codice;
 - ✓ la normativa.

Esempio: non accettare regalie o benefici che eccedano le normali pratiche di cortesia e risolvere quelle situazioni ove gli interlocutori possano trovarsi in potenziale conflitto di interessi.

Eccellenza professionale

- Lavorare con metodo e passione, nel rispetto delle regole.
- Sviluppare le proprie competenze, e quelle dei propri collaboratori, in maniera continua.
- Puntare al proprio progetto di crescita professionale, e a quello dei collaboratori, per contribuire al successo del Gruppo.

Legalità

- Perseguire i propri obiettivi e operare nel rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti in Italia (ossia nel Paese in cui il Gruppo opera).
- La convinzione di agire in qualche modo a vantaggio del Gruppo non giustifica, in nessun caso, l'adozione di condotte contrastanti con le normative di cui sopra.

*Rispetto
e
tutela della
persona*

- Considerare i propri dipendenti una risorsa per il raggiungimento degli obiettivi.
- Tutelare e promuovere il valore delle risorse umane (dipendenti o collaboratori) al fine di incrementare/migliorare:
 - ✓ il patrimonio;
 - ✓ la competitività.
- Rispettare i diritti fondamentali della persona, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità.
- Nelle relazioni interne ed esterne, ripudiare qualsivoglia discriminazione fondata su opinioni politiche e sindacali, religione, origini razziali o etniche, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, stato coniugale, stato di invalidità, aspetto fisico, condizione economico-sociale e, in genere, qualsiasi caratteristica individuale della persona umana.

Lealtà

- Assicurare la massima lealtà e integrità in ogni rapporto sia interno sia esterno.
- Garantire fedeltà alla parola data, alle promesse ed ai patti, anche in assenza di prova scritta.
- Operare con senso di responsabilità e in buona fede, al fine di:
 - ✓ stabilire rapporti professionali corretti;
 - ✓ valorizzare e salvaguardare il Gruppo nel suo complesso.

Imparzialità

- Evitare ogni comportamento che possa favorire ingiustamente una parte a danno di un'altra.

*Conflitto di
interesse¹*

- Evitare che qualsiasi interesse personale possa in qualche modo prevalere su quello del Gruppo e/o interferire con le scelte effettuate nello svolgimento della propria attività lavorativa.
- Informare immediatamente i vertici della singola Società del Gruppo e/o l'Organismo di Vigilanza², qualora si venisse a conoscenza anche solo della possibilità di conflitti di interessi.

¹ Per conflitto di interesse si intende ogni situazione, occasione o rapporto in cui, anche solo potenzialmente, si vedano coinvolti interessi personali o di altre persone collegate (ad esempio familiari e amici) o di organizzazioni con cui si è a vario titolo coinvolti, che comunque possano fare venire meno il dovere di imparzialità.

² Organismo previsto dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001, dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo a cui compete la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo ed al relativo aggiornamento.

*Lotta
alla corruzione*

- Riconoscere l'importanza dell'integrità etica, della trasparenza e della correttezza nei rapporti con terze parti (sia pubbliche sia private).
- Proibire ogni forma di corruzione a favore di chiunque.

Riservatezza

- Assicurare la massima riservatezza sulle notizie e le informazioni acquisite e/o elaborate in occasione dell'espletamento del proprio incarico o funzione e costituenti il patrimonio o inerenti all'attività della singola Società del Gruppo.
- Definire, a tal scopo, precise regole di riservatezza al fine di evitare un'impropria divulgazione.

*Responsabilità
verso la
collettività*

- Operare tenendo conto delle esigenze delle comunità nel cui ambito si svolge l'attività.
- Contribuire allo sviluppo economico, sociale, culturale e civile della collettività.

*Attenzione al
cliente*

- Considerare la relazione con il cliente un aspetto rilevante.
- Comprendere l'ambito nel quale ogni Società del Gruppo agisce e considerare l'impatto sui clienti di ogni azione e comportamento.
- Agire professionalmente nel rispetto di lealtà e correttezza nei rapporti interni ed esterni.

*Tutela
dell'integrità
fisica*

Garantire un ambiente di lavoro adeguato dal punto di vista della salute e della sicurezza personale, attraverso il rispetto dei livelli di protezione e prevenzione previsti dalla normativa vigente e il miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza.

*Tutela
dell'ambiente
naturale*

Promuovere il rispetto dell'ambiente, inteso come risorsa comune da salvaguardare, a beneficio della collettività e delle generazioni future, in un'ottica di sviluppo sostenibile.

PARTE SECONDA: NORME E REGOLE DI COMPORTAMENTO AI FINI DELLA PREVENZIONE DEI REATI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001

Le norme e le regole di comportamento costituiscono l'applicazione pratica dei valori di Gruppo e devono caratterizzare la condotta dei Destinatari ai fini della prevenzione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Il presente Codice etico-comportamentale è da intendersi, pertanto, parte integrante dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo adottati dalle Società del Gruppo.

Per facilitare la comprensione da parte dei Destinatari delle aree del “fare” e del “non fare” di seguito vengono riepilogate le norme di comportamento rilevanti.

I. Norme e regole di comportamento relative all'organizzazione delle Società del Gruppo

- I dipendenti delle Società del Gruppo e gli altri Destinatari, ciascuno per quanto di propria competenza, sono tenuti ad assicurare il pieno rispetto delle norme e dei regolamenti definiti dalla singola Società del Gruppo.
- Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata ed in ogni tempo verificabile.
- I collaboratori che, per conto di una Società del Gruppo, effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse le consulenze, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze.
- La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso e alle esigenze aziendali, sempre nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

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

- Le Società del Gruppo si impegnano a fare in modo che eventuali obiettivi prefissati, sia generali sia individuali, siano possibili, specifici, concreti, misurabili e relazionati con il tempo previsto per il loro raggiungimento.
- Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità e originalità della documentazione e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

- Le Società del Gruppo e i loro collaboratori non devono offrire somme di denaro o benefici, come anche un modesto omaggio, a vantaggio personale di soggetti/enti dei settori pubblico o privato per assicurarsi la realizzazione o l'accelerazione delle attività in corso (es.: autorizzazioni).
- È consentito offrire omaggi purché siano di modico valore (es.: gadget promozionali) e comunque tali da non influenzare l'autonomia di giudizio di chi li riceve e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso tali tipologie di spesa devono essere sempre appositamente autorizzate e documentate in modo adeguato.
- Evitare che qualsiasi interesse personale possa in qualche modo prevalere su quello di Gruppo e/o interferire con le scelte effettuate nello svolgimento della propria attività lavorativa.
- È vietato utilizzare sponsorizzazioni, liberalità o donazioni per attuare condotte corruttive; tali atti devono costituire esclusivamente un modo per promuovere l'immagine del Gruppo. Per assicurare che tali atti non si concretizzino in atti di corruzione, è necessario che vengano preventivamente autorizzate e che avvengano all'insegna della trasparenza, così da motivarle in modo obiettivo. I Destinatari, pertanto, devono:
 - ✓ rispettare le regole di budget applicabili al finanziamento di attività di sponsorizzazioni e liberalità;
 - ✓ formalizzare con un contratto tutte le sponsorizzazioni e con un documento scritto tutte le liberalità.

II. Norme e regole di comportamento relative agli illeciti societari e ai reati tributari

- Il Gruppo condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contabili promuovendo il principio di trasparenza nella tenuta della contabilità.
- La documentazione finanziaria è redatta in conformità ai criteri indicati dalla legge e ai principi contabili applicabili e generalmente accettati.
Le registrazioni contabili devono riflettere esattamente quanto risulta dalla documentazione di supporto, vale a dire devono essere basate su informazioni precise, puntuali e documentabili.
- E' vietato diffondere intenzionalmente notizie false, concernenti le stesse Società del Gruppo e i loro collaboratori, sia all'interno che all'esterno di queste, con la piena consapevolezza e conoscenza della loro falsità.

- I collaboratori, in occasione di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità senza ostacolare in nessun modo le funzioni degli Organi ispettivi e di controllo, al fine di un migliore espletamento dei loro compiti.
- I Destinatari devono attuare le prassi/procedure interne volte a garantire che le operazioni contabili realizzate non siano utilizzate per mascherare atti di corruzione e/o traffico d'influenza. Pertanto, i Destinatari devono:
 - ✓ verificare che la contropartita finanziaria di ogni operazione sia giustificata e proporzionale alla natura e alla portata dei servizi prestati e delle forniture effettuate;
 - ✓ evitare la corresponsione di pagamenti per l'erogazione di servizi e la consegna di beni per i quali non vi sono evidenze e documenti giustificativi, come ad esempio, il documento di trasporto o il rapporto di prestazione del servizio;
 - ✓ verificare, in fase di esecuzione di un pagamento, la coincidenza tra il soggetto che ha effettuato la prestazione e quello che riceve il pagamento.
- Le Società del Gruppo garantiscono la tracciabilità *ex post* delle attività e dei relativi presidi di controllo.
- Le Società del Gruppo promuovono i principi di legalità, correttezza e trasparenza nelle scelte dei professionisti (interni o esterni) che gestiscono la compliance fiscale e promuovono il principio di trasparenza nelle dichiarazioni fiscali.
- Le Società del Gruppo, nell'avvalersi di professionisti esterni per la gestione delle tematiche fiscali, stipulano con gli stessi contratti che prevedano apposite "clausole 231", ovvero che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto degli obiettivi, del Modello e del Codice etico-comportamentale, nonché dei protocolli di prevenzione e delle procedure operative.

III. Norme e regole di comportamento relative alla Pubblica Amministrazione

Per Pubblica Amministrazione si intendono tutti quei soggetti, privati e di diritto pubblico, che svolgono una "funzione pubblica" o un "pubblico servizio", con i quali le Società del Gruppo e i loro collaboratori interagiscono. Rientrano in questo ambito, a titolo di esempio, l'Agenzia delle Entrate, l'Agenzia delle Dogane, l'AGCM – Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, l'ARERA – Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente, il MISE - Ministero dello Sviluppo Economico.

- I rapporti del Gruppo con la Pubblica Amministrazione sono ispirati ai principi di trasparenza, tempestività, completezza, veridicità e correttezza dell'informazione.

- I dipendenti delle Società del Gruppo con l'incarico di seguire una qualsiasi trattativa, richiesta o rapporto istituzionale con la Pubblica Amministrazione, non devono cercare di influenzarne impropriamente le decisioni, né tenere comportamenti illeciti, quali l'offerta di denaro o altra utilità, che possano alterare l'imparzialità di giudizio del rappresentante della Pubblica Amministrazione.
- Costituisce comportamento illecito il ricorso a dichiarazioni o documenti alterati, falsificati o l'omissione di informazioni o, in generale, il compimento di artifici e raggiri, volti ad ottenere autorizzazioni, finanziamenti, contributi da parte dell'Unione Europea, dello Stato o di altro Ente Pubblico.
- L'assunzione di ex dipendenti della Pubblica Amministrazione, che nell'esercizio delle loro funzioni abbiano intrattenuto rapporti con il Gruppo, o di loro parenti e/o affini, avviene nel rigoroso rispetto delle regole definite dalle Società del Gruppo per la selezione del personale.
- Sono tassativamente vietati i cosiddetti "pagamenti agevolativi", vale a dire i pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, offerti, promessi o fatti direttamente o per il tramite di una persona fisica o giuridica per indurre, facilitare o remunerare il compimento di un atto d'ufficio o contrario ai doveri d'ufficio della Pubblica Amministrazione, anche se relativo ad un contenzioso giudiziale o stragiudiziale, compiuti a vantaggio e/o nell'interesse delle Società del Gruppo.

IV. Norme e regole di comportamento relative ai rapporti con soggetti privati

Le Società del Gruppo hanno definito le seguenti norme e regole di comportamento al fine di prevenire la commissione dei reati, potenzialmente configurabili nell'ambito dei rapporti con soggetti privati, previsti dal D.Lgs. 231/2001.

- Le Società del Gruppo intrattengono rapporti solo con soggetti privati che abbiano una consolidata reputazione di onestà e correttezza nello svolgimento delle proprie attività.
- Le Società del Gruppo vietano - e non tollerano - l'adozione di comportamenti illeciti, quali l'offerta o la ricezione di denaro o altra utilità, finalizzati ad ottenere/mantenere affari o ad assicurare un illecito vantaggio alla singola Società del Gruppo.
- I dipendenti delle Società del Gruppo, e più in generale i Destinatari del Codice etico-comportamentale, evitano il coinvolgimento personale e/o evitano di coinvolgere la singola Società del Gruppo in qualsiasi tipo di comportamento corruttivo (operazioni, attività e relazioni con terze parti che possano determinare accuse penali e responsabilità dei soci).

V. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di riciclaggio, ricettazione e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

I Destinatari non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di beni mobili o denaro provenienti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo, osservando in maniera rigorosa le normative applicabili in materia di antiriciclaggio.

I dipendenti e gli amministratori devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali, inclusi consulenti, fornitori e partner in genere, al fine di appurare la loro integrità morale, la loro eticità e rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

- Le Società del Gruppo devono sempre ottemperare all'applicazione delle leggi in tema di criminalità organizzata ed antiriciclaggio, sia nazionali sia internazionali, in qualsiasi giurisdizione competente.

VI. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato di violazione del diritto d'autore

- È vietata l'abusiva diffusione al pubblico di un'opera dell'ingegno protetta, o una parte di essa, tramite reti telematiche o mediante connessioni di qualsiasi genere.
- È vietata quando effettuata ai fini di profitto, la distribuzione, la comunicazione, la presentazione o la dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati in violazione del diritto esclusivo di esecuzione e utilizzazione dell'autore.
- È altresì vietata l'estrazione, il reimpiego, la vendita o la concessione in locazione di una banca di dati in violazione dei diritti del titolare o dell'utente.
- È vietata l'abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico di un'opera dell'ingegno destinata al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, supporti analoghi ovvero ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali.
- È altresì vietata l'abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico di opere musicali, o parti delle stesse, anche se inserite in opere collettive o composite banche di dati.

VII. Norme e regole di comportamento per tutela della sicurezza e salute sul luogo di lavoro

Il Gruppo si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e la conoscenza ed il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza sul lavoro, promuovendo ed esigendo comportamenti responsabili da parte di tutti i

dipendenti e i collaboratori esterni ed operando per preservare e migliorare, soprattutto con azioni preventive, le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le attività delle Società del Gruppo devono svolgersi nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, con particolare riferimento a quanto previsto nel D.Lgs. n. 81/2008 e nelle specifiche norme di prevenzione applicabili; la gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, anche – ma non solo – ai fini della ragionevole prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

I principi e criteri fondamentali che guidano le decisioni delle Società del Gruppo in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono i seguenti:

- evitare i rischi;
- valutare i rischi che non possono essere evitati;
- combattere i rischi alla fonte;
- adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta di strumenti e metodi di lavoro, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo e per ridurre gli effetti sulla salute;
- tener conto del grado di evoluzione della tecnica e prevedere un aggiornamento continuo;
- programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- dare priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- impartire adeguate istruzioni ai lavoratori, anche mediante corsi di formazione specifici.

Le Società del Gruppo si impegnano anche a garantire la tutela delle condizioni di lavoro nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore e nel rispetto della sua personalità morale, evitando che questa subisca illeciti condizionamenti o indebiti disagi.

VIII. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati ambientali

Il Gruppo è consapevole degli effetti, diretti ed indiretti, delle proprie attività sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività, nonché dell'importanza dell'accettazione sociale delle comunità in cui opera.

Le Società del Gruppo, pertanto, programmano le proprie attività ricercando un equilibrio tra iniziative economiche e imprescindibili esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche in considerazione dei diritti delle generazioni future.

Il Gruppo si impegna affinché i progetti, i processi, le metodologie ed i materiali tengano conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia ambientale, al fine del rispetto dell'equilibrio territoriale, della prevenzione dell'inquinamento, della tutela dell'ambiente e del paesaggio.

Il Gruppo ha adottato un efficace sistema di regole aziendali che tiene conto delle normative in materia. I principi fondamentali a cui si ispira tale sistema di regole sono:

- prevenire e, se non è possibile, ridurre al minimo ogni forma di inquinamento;
- ottimizzare costantemente l'impiego di ogni tipo di risorsa;
- contribuire ad educare i Destinatari ad assumere un comportamento rispettoso dell'ambiente;
- svolgere tutti i controlli necessari al fine di non arrecare danno all'ambiente;
- ridurre al minimo i rifiuti generati dall'esercizio delle attività aziendali e provvedere alla loro gestione, attraverso il ricorso, ove necessario, a soggetti specializzati e qualificati.

IX. Norme e regole di comportamento finalizzate alla tutela degli strumenti informatici

Gli amministratori, i dipendenti ed i collaboratori esterni dovranno utilizzare le risorse aziendali, quali ad esempio personal computer, apparecchi telefonici ed altri strumenti di comunicazione, evitando qualsiasi comportamento che possa compromettere la funzionalità e la protezione del sistema informatico aziendale.

Non è ammessa, in alcun modo, l'alterazione del funzionamento di un sistema telematico o informatico aziendale ovvero dei dati ed informazioni in esso contenuti, oppure l'intervento su programmi ed archivi a qualsiasi fine esso sia effettuato.

Inoltre, ogni Destinatario dovrà:

- evitare di caricare sui sistemi aziendali software presi a prestito o non autorizzati, nonché estrarre copie non autorizzate di programmi su licenza per uso personale, aziendale o di terzi, ovvero commercializzare detti programmi;
- astenersi dall'abusivamente riprodurre, distribuire, presentare in pubblico, estrarre, duplicare, commercializzare software e/o il contenuto di una banca dati in violazione delle leggi sul diritto d'autore e segnatamente della Legge n. 633/1941.

X. Norme e regole di comportamento volte al contrasto alla criminalità organizzata e alla prevenzione dei reati transnazionali

Il Gruppo condanna fermamente e combatte con tutti gli strumenti a sua disposizione qualsiasi forma di criminalità organizzata, anche a carattere mafioso.

Particolare accortezza dovrà essere utilizzata dai Destinatari qualora si trovino ad operare in aree storicamente interessate da fenomeni di criminalità organizzata, al fine di prevenire il rischio di infiltrazioni criminali.

Particolare impegno sarà profuso dalle Società del Gruppo nella verifica dei doverosi requisiti di onorabilità ed affidabilità in capo alle controparti commerciali (quali ad esempio fornitori, consulenti, ecc.).

Nessun rapporto commerciale verrà intrapreso o proseguito con controparti di cui sia anche solo ragionevolmente sospettata l'appartenenza o la contiguità ad organizzazioni criminali, o che siano sospettati di agevolare in qualsiasi forma, anche occasionale, l'attività di organizzazioni criminali.

XI. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo, dei delitti contro l'industria e il commercio e dei delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

Il Gruppo non permette l'utilizzo - a qualsiasi titolo e per qualunque scopo - di prodotti con marchi ovvero segni contraffatti nonché la relativa fabbricazione o la commercializzazione o, comunque, ogni attività concernente prodotti già brevettati da terzi e sui quali essa non vanta diritti.

È vietato qualsiasi comportamento atto a determinare l'uso improprio della proprietà intellettuale propria o altrui, ovvero di informazioni riservate.

Il Gruppo si impegna a garantire adeguati standard di qualità dei propri prodotti, monitorandone la qualità e la piena conformità con quanto statuito nei suddetti standard, nonché nelle proprie comunicazioni commerciali in genere.

È altresì vietato a tutti i Destinatari porre in essere comportamenti in violazione delle procedure/norme definite al fine di garantire la qualità dei prodotti commercializzati.

Il Gruppo riconosce la primaria importanza del valore di libera e leale concorrenza tra i soggetti che operano sul mercato e, pertanto, stigmatizza qualsiasi comportamento che miri in modo contrario alle leggi a restringere la libera concorrenza o ad alterare le normali dinamiche concorrenziali di mercato.

XII. Norme e regole di comportamento nei rapporti con le Autorità Giudiziarie e organi di Polizia Giudiziaria

I rapporti con le Autorità Giudiziarie e gli organi di Polizia Giudiziaria, di ogni ordine e grado, dovranno essere improntati alla massima trasparenza, correttezza e collaborazione; a tal proposito i Destinatari del presente Codice:

- qualora vengano coinvolti in procedimenti giudiziari, dovranno astenersi dall'adottare comportamenti reticenti, omissivi o che possano risultare, anche indirettamente e/o involontariamente, di intralcio all'operato degli organi di Giustizia;
- dovranno astenersi da qualsivoglia pressione o minaccia, anche mediante l'utilizzo di violenza fisica, nonché da qualsivoglia offerta di denaro o altra utilità, al fine di indurre un soggetto a non rendere dichiarazioni ovvero a rendere dichiarazioni false avanti un'Autorità Giudiziaria.

XIII. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione del reato relativo all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Le Società del Gruppo si impegnano a non intrattenere rapporti di collaborazione con cittadini di paesi terzi che non siano in regola con il permesso di soggiorno, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente sull'immigrazione.
- Le Società del Gruppo richiedono ai propri collaboratori/fornitori, qualora si avvalgano di dipendenti che sono cittadini di paesi terzi, di assicurarsi che questi abbiano un regolare permesso di soggiorno.

XIV. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti contro la personalità individuale

Il Gruppo ha come valore imprescindibile la tutela della persona, della libertà e della personalità individuale.

- Il Gruppo ripudia ogni possibile sfruttamento o riduzione in stato di soggezione della persona e qualunque attività che possa comportare una lesione dell'incolumità individuale.
- Il Gruppo condanna ogni comportamento che abbia connotazioni coercitive, offensive, minacciose o volte all'intimidazione delle persone, ivi comprese tutte le pratiche legate al fenomeno del mobbing.
- È inoltre vietato, sulla base delle informazioni pubbliche e/o disponibili nel rispetto delle normative vigenti, di instaurare e mantenere rapporti con soggetti che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano e contribuiscono a non rispettare la dignità umana e la personalità individuale e/o a violare i diritti fondamentali della persona.

- È fatto altresì divieto di acquisire, utilizzare, diffondere e/o cedere materiale pedo-pornografico anche attraverso l'utilizzo degli strumenti informatici ed immagini virtuali.

XV. Norme e regole di comportamento volte alla prevenzione dei delitti di xenofobia e razzismo

Il Gruppo ha come valore imprescindibile il rispetto della normativa sulla lotta contro qualsiasi forma ed espressione di razzismo e xenofobia. Le Società del Gruppo, pertanto, ripudiano qualunque attività che possa comportare la propaganda di idee fondate sulla superiorità o sull'odio razziale o etnico, l'istigazione a commettere o la commissione di atti di discriminazione per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, l'istigazione a commettere o la commissione di violenza o atti di provocazione alla violenza per motivi razziali, etnici, nazionali o religiosi, anche quando tali comportamenti si manifestino con la negazione, la minimizzazione in modo grave o l'apologia della Shoah o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

PARTE TERZA: ATTUAZIONE, CONTROLLO E AGGIORNAMENTO

I collaboratori si impegnano ad osservare e far osservare i principi del presente Codice etico-comportamentale. In particolare, gli amministratori hanno il dovere di fornire per primi l'esempio di coerenza tra il Codice e i comportamenti quotidiani. L'osservanza dei principi del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali ai sensi e per gli effetti delle normative vigenti.

Le Società del Gruppo hanno adottato un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Codice etico-comportamentale da parte dei Destinatari.

L'Organismo di Vigilanza² (di seguito anche "OdV") di ogni Società del Gruppo:

- verifica l'applicazione del Codice etico-comportamentale promuovendo ogni opportuna iniziativa per l'aggiornamento dello stesso;
- si confronta con le funzioni competenti per stimolare adeguati percorsi di formazione;
- chiarisce dubbi interpretativi e situazioni di dilemma etico;
- raccoglie le segnalazioni di presunta violazione;
- provvede a svolgere le opportune indagini, riportando alle funzioni competenti l'esito e accertandosi che le sanzioni vengano comminate.

Le segnalazioni di potenziali violazioni

I Destinatari debbono comunicare fatti che possano integrare reati, illeciti o irregolarità e/o comportamenti di qualsivoglia natura, anche omissivi, posti in essere in violazione del Codice e del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato dalle singole Società del Gruppo.

In generale, debbono essere segnalate possibili violazioni relative a qualsiasi legge, regolamento o provvedimento, nonché qualsiasi atto che possa cagionare danno o pregiudizio di qualsiasi natura al Gruppo.

Canali di comunicazione della segnalazione e gestione della segnalazione

I Destinatari possono comunicare con l'Organismo di Vigilanza di ogni Società del Gruppo tramite posta interna riservata e indirizzata direttamente a ciascun membro dell'OdV o tramite la casella di posta elettronica dedicata:

ENTE DI RIFERIMENTO	E-MAIL	POSTA ORDINARIA
GUAZZOTTI Energia S.r.l.	odv.guazzottienergia@gmail.com	Organismo di Vigilanza, GUAZZOTTI Energia S.r.l. Via Galimberti, 47 - 15121 Alessandria (AL) Scrivendo sulla busta la dicitura RISERVATA

In conformità a quanto previsto dalla Legge 30 novembre del 2017, n. 179 (c.d. Legge sul Whistleblowing), è consentito a coloro che a qualsiasi titolo rappresentino o dirigano l'ente, di gestire le segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. Tali segnalazioni saranno gestite dall'Organismo di Vigilanza della singola Società del Gruppo nel rispetto della normativa prevista in materia di Whistleblowing, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

La segnalazione deve preferibilmente contenere i seguenti elementi:

- una chiara e completa descrizione dei fatti oggetto della segnalazione;
- se conosciute, le circostanze di tempo e di luogo in cui sono stati commessi i fatti segnalati;
- se conosciuti, le generalità o altri elementi (come la qualifica e il servizio in cui svolge l'attività) che consentono di identificare il soggetto o i soggetti che ha/hanno posto in essere i fatti segnalati;
- l'indicazione di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti oggetto di segnalazione;
- l'indicazione di eventuali documenti che possono confermare la fondatezza di tali fatti;
- ogni altra informazione che possa fornire un utile riscontro circa la sussistenza dei fatti segnalati.

La segnalazione non può riguardare, invece, rimostranze di carattere personale del Segnalante o richieste che attengono alla disciplina del rapporto di lavoro o ai rapporti con il superiore gerarchico o i colleghi.

Non saranno prese in considerazione segnalazioni fondate su meri sospetti o voci.

In ogni caso non è necessario che il segnalante sia certo dell'effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi, essendo sufficiente che il segnalante, in base alle proprie conoscenze, ritenga altamente probabile che si sia verificato un fatto illecito nel senso sopra indicato.

L'Organismo di Vigilanza della singola Società del Gruppo, terminata l'istruttoria sulle segnalazioni, informerà il Consiglio di Amministrazione della Società sui casi di accertata violazione del Codice etico-comportamentale.

Sistema sanzionatorio

Il presente Codice è parte integrante, sostanziale e imprescindibile delle obbligazioni contrattuali dei Destinatari. Di conseguenza le Società del Gruppo esigono da tutti i Destinatari una rigorosa osservanza delle disposizioni in esso contenute.

Essendo reso noto a tutti i Destinatari attraverso i diversi canali di comunicazione, ogni accertata violazione del Codice da parte di un Destinatario costituisce ragione sufficiente per interrompere sia ogni rapporto di lavoro subordinato e assimilato sia qualsiasi altra forma di contratto, comportando nel caso anche il risarcimento dei danni eventualmente derivanti da tale violazione.

Relativamente ai dipendenti, il mancato rispetto di quanto riportato nel Codice potrà comportare l'attivazione del procedimento disciplinare di cui all'art. 7, legge n. 300/1970 e CCNL e l'applicazione delle relative sanzioni, mentre per quanto riguarda i terzi destinatari, potrà comportare la risoluzione del rapporto contrattuale sulla base delle apposite clausole contrattuali 231.

L'Organismo di Vigilanza segnala la necessità di provvedimenti disciplinari al Presidente del Consiglio di Amministrazione o all'Amministratore Delegato, nel caso di sanzioni da applicare nei confronti dei lavoratori della singola Società del Gruppo.

Sono, inoltre, previsti provvedimenti disciplinari verso chi:

- viola le misure di tutela del segnalante;
- effettua con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate;
- pone in essere atti di intimidazione o ritorsione verso coloro che effettuano in buona fede segnalazioni.

Sono, altresì, nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.