

PESCARA ENERGIA S.p.A. CON SOCIO UNICO

VERBALE

L'Amministratore Unico,

VISTA la legge 6 novembre 2012, n. 190 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e l'illegalità nella Pubblica Amministrazione";

VISTO il D. Lgs. 22 ottobre 2009, n. 150 che all'art. 11 definisce la trasparenza come "accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.";

VISTA la deliberazione n. 105/2012 della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) inerente le "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità";

VISTO il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante il riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni, che ha ridefinito il contenuto e le finalità del principio generale di trasparenza individuando tutte le categorie di documenti, informazioni e dati oggetto di pubblicazione obbligatoria;

PRESO ATTO delle comunicazioni del Direttore Generale del Comune di Pescara prot. 95411/162715 dell'8 luglio 2013 e 134059/226507 del 3 ottobre 2013 relative a "Trasparenza – Obblighi di pubblicazione", nonché della comunicazione prot. 27408/44678 del 24 febbraio 2014 relativa alla "Trasparenza nelle società partecipate", nella quale si evidenzia che le società che adottano il modello della legge n. 231/2001, possono far confluire il programma della trasparenza nello stesso documento descrittivo del modello,

VISTO il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, redatto in data 31 ottobre 2014,

RITENUTO che il detto Programma per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 debba confluire nel modello della legge n. 231/2001;

VISTO il verbale n.7 del 20 luglio 2017 dell' Organismo di Vigilanza, con il quale il Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/2001 di Pescara Energia S.p.A. è stato aggiornato con le modifiche ed integrazioni al codice etico

RITENUTO che la responsabilità della pubblicazione degli atti debba essere affidata al dipendente geom. Marco Pierdomenico,

DELIBERA

di approvare il Codice Etico di seguito riportato:

CODICE ETICO PESCARA ENERGIA S.P.A.

PREMESSA

Pescara energia S.p.a. a socio unico è la società strumentale interamente partecipata dal Comune di Pescara, costituita il 21 novembre 2005 e proprietaria della rete di gas metano nonché gestrice degli impianti di pubblica illuminazione per l'intera città di Pescara.

La società, con un capitale sociale pari ad € 8.040.000,00 i.v., nasce dall'esigenza di ottemperare al divieto, posto agli enti locali, di alienare la proprietà degli impianti, delle reti e delle altre dotazioni necessarie allo svolgimento dei servizi industriali, ai sensi dell'art. 113 del Testo Unico sugli Enti Locali (TUEL), il quale consente agli enti locali di costituire società di capitali, interamente pubbliche ed ineditabili, alle quali conferire in proprietà reti ed impianti. Stante la natura di società di capitali interamente partecipata da un ente pubblico, è rilevante la soggezione della Pescara energia alla disciplina di cui alla responsabilità da reato ex d. lgs. 231/2001.

Secondo quanto disposto dalla disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, "d.lgs. 231/2001 o Decreto") gli enti associativi -tra cui le società di capitali - possono essere ritenuti responsabili, e di conseguenza sanzionati in via pecuniaria e/o interdittiva, in relazione a taluni reati commessi o tentati -in Italia o all'estero- nell'interesse o a vantaggio delle società¹:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso (c.d. soggetti in posizione apicale o "apicali");
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti succitati (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione).

Lo stesso Decreto, all'art. 6, prevede che le società possono in ogni caso adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi, con ciò ottenendo l'esenzione da responsabilità. I Modelli organizzativi, per superare il vaglio della Magistratura nel caso di coinvolgimento in un'inchiesta di natura penale, debbono, tra gli altri requisiti, rispondere a linee guida che ai fini del presente Modello Organizzativo sono quelli elaborati da Confindustria nella ultima versione del 2008.

La Pescara energia S.p.a. con socio unico ha dunque deliberato il 5 ottobre 2001 di dotarsi di un proprio Modello Organizzativo ed annesso Codice Etico sulla scorta della delibera n. 20 del Consiglio Comunale di Pescara del 28.02.2011 avente ad oggetto "Adozione da parte delle società

¹ I reati contemplati dal D. Lgs. 231/2001 sono quelli che vanno dall'art. 24 al 25 undecies .

Partecipate dal Comune dei modelli organizzativi ex art. 6 D. Lgs. 231/2001"; la delibera in questione ha ravvisato l'esigenza per le società strumentali del Comune di Pescara di adottare ed attuare modelli organizzativi al fine di realizzare i presupposti per l'esenzione da responsabilità e per garantire che i servizi pubblici erogati siano svolti con l'attuazione dei principi di legalità, eticità, correttezza e trasparenza, con particolare richiamo all'effettiva applicazione della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

1. INTRODUZIONE

1.1 Il D. Lgs. 231/2001

Il D. Lgs. n. 231/2001 (per brevità, nel prosieguo, anche Decreto) recante "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di personalità giuridica" (anche Enti), ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità degli Enti per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, dai dipendenti e/o dagli altri soggetti indicati nell'art. 5 del Decreto stesso (ad es., amministratori, sindaci, dirigenti, rappresentanti dell'Ente, nonché soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza), prevedendo altresì quale condizione di esenzione per l'Ente, l'adozione e l'efficace attuazione da parte del medesimo di un idoneo modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, anche solo "Modello"). Il Legislatore ha dunque attuato la Legge delega n. 300/2000, la quale, a sua volta, ha recepito normative sovranazionali, cioè a dire la Convenzione del 26 maggio 1997, relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità Europee o degli Stati membri dell'Unione Europea, nonché la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997, sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali. Il Modello Organizzativo che, se correttamente attuato, porta all'esenzione da responsabilità dell'Ente, mira principalmente ad ottenere il risultato di individuare appositi principi cui tutti gli esponenti aziendali (amministratori, sindaci, dipendenti, fornitori e consulenti) devono conformarsi e dei quali deve essere garantito il rispetto mediante previsione di appositi presidi di controllo. Tali principi sono espressi nel Codice Etico, facente parte integrante del Modello stesso, nonché nell'intero modello organizzativo. Il Codice Etico deve essere considerato, quindi, quale fondamento essenziale del Modello, poiché insieme ad esso costituisce un corpus sistematico di norme interne finalizzato alla diffusione di una cultura dell'etica e della trasparenza aziendale ed è elemento essenziale del sistema di controllo posto a presidio del buon andamento della gestione della Società.

1.2. Il Codice Etico della Pescara energia S.p.a. Con socio unico

Il Codice Etico della Pescara energia S.p.A. Con socio unico (di seguito anche solo "*Codice*") è parte integrante del Modello ex D.Lgs. n. 231/0 I ed esprime i principi di "corretto comportamento aziendale", ai quali la Società attribuisce un valore etico positivo, capace di indirizzare la propria attività verso un percorso di trasparenza gestionale e di correttezza etica. Il Codice è costituito:

- 1) dai principi etici che individuano i valori di riferimento che devono ispirare il comportamento di tutti i portatori di interesse della Pescara energia;
- 2) dai criteri di condotta da utilizzare nel rapporto con tutti portatori di interesse con cui la Società interagisce;
- 3) dalla individuazione di meccanismi che formano il sistema di controllo al fine di garantire una corretta applicazione del Codice.

1.3 I Destinatari del Codice Etico

I principi emanati nel prosieguo del presente Codice Etico hanno natura contrattuale e vincolano al rispetto degli stessi, gli amministratori, i sindaci, i soggetti che operano per la società incaricata della revisione della Società, i dirigenti, i dipendenti, i consulenti e chiunque instauri con la Pescara energia S.p.a., a qualsiasi titolo, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, in Italia o all'estero, rapporti di collaborazione o di partnership (per brevità, nel prosieguo, "Destinatari"). Tutti i Destinatari sono, pertanto, tenuti ad osservare e, per quanto di propria competenza, a fare osservare i principi contenuti nel Codice Etico. In nessuna circostanza colui che agisce nell'interesse della Società può adottare comportamenti in contrasto con quelli enunciati nel presente Codice Etico. La violazione delle norme del Codice Etico lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure di cui alla Legge 20 maggio 1970 n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei contratti collettivi di lavoro e degli eventuali regolamenti aziendali adottati da Pescara Energia. L'osservanza delle norme del Codice deve, in particolare, considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti della Società ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del codice civile.

2. PRINCIPI ETICI GENERALI

I principi etici generali cui tutti i portatori di interesse della Pescara energia devono prestare osservanza, sono: onestà e rispetto delle norme, trasparenza, efficacia, efficienza, economicità, uguaglianza, imparzialità e non discriminazione. Le responsabilità derivanti dalla mancata osservanza dei principi suddetti comporterà l'applicazione delle sanzioni disciplinari, così come previsto nel Sistema Disciplinare facente parte integrante del presente Modello Organizzativo.

2.1 Onestà e rispetto delle norme

Nell'ambito della propria attività prestata per la Società, tutti i dipendenti e i collaboratori sono tenuti a rispettare con diligenza e responsabilità le leggi vigenti, il Codice etico e i regolamenti interni. In nessun caso, il perseguimento degli interessi di Pescara energia può giustificare una condotta non onesta o contraria a qualsiasi legislazione applicabile e vigente.

2.2 Trasparenza

I collaboratori ed i dipendenti della Pescara energia sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, veritiere e comprensibili al fine di consentire che gli interlocutori della Società siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative possibili e delle conseguenze rilevanti. La Società richiede a chi ne utilizza risorse finanziarie, di agire secondo criteri improntati a legalità e correttezza, con l'obbligo di informare, qualora sia reso necessario dagli eventi, l'Organismo di Vigilanza sull'uso improprio delle stesse. Nei rapporti contrattuali con i Clienti, la Società ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in tutte le circostanze previste, in modo chiaro e comprensibile.

2.3 Efficacia, efficienza, economicità

Il concetto di efficienza ha una stretta connessione con quelli di efficacia ed economicità nella gestione e nell'impiego delle risorse aziendali. La Pescara energia s.p.a. con socio unico, nell'ottica della migliore azione amministrativa, pertanto, mira a raggiungere i propri obiettivi attraverso piani strategici che massimizzino i profitti, prestando massima cura alla custodia delle risorse e dei beni aziendali, nel pieno rispetto della normativa, soprattutto a tutela del soddisfacimento dell'interesse pubblico.

2.4 Uguaglianza, Imparzialità e non discriminazione

Nelle relazioni con i propri interlocutori, i rapporti con l'azionista, la gestione del personale, l'organizzazione del lavoro, la selezione e la gestione dei fornitori, i rapporti con le Pubbliche Amministrazioni ed i clienti privati, con la comunità circostante e le Istituzioni che la rappresentano, Pescara energia s.p.a. evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche e alle credenze religiose ed opera ispirandosi a criteri di obiettività, trasparenza ed imparzialità. Le regole riguardanti i rapporti tra la Pescara energia s.p.a. e gli interlocutori sono uguali per tutti; coloro i quali ritengano di essere stati lesi in modo discriminatorio dalla Società potranno in ogni momento trasmettere opportuna comunicazione al riguardo all'Organismo di Vigilanza della Pescara energia s.p.a.

3. ATTIVITA' DI CONTROLLO

La Pescara energia S.p.a., mediante l'adozione del presente Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex d. lgs. 231/2001, ha inteso stabilire una modalità di gestione della propria attività orientata al controllo ed all'autocontrollo da parte dei singoli operatori facenti parte del network della Società. Dal punto di vista dei controlli interni, la Società ha attuato gli strumenti necessari ad indirizzare, gestire e verificare le attività di ogni singola funzione aziendale con l'obiettivo di assicurare il rispetto della legge e delle procedure aziendali, proteggere il patrimonio della Società e dell'unico azionista, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili veritieri e trasparenti.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo ed autocontrollo interno efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa; pertanto tutti i dipendenti della Società, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo e per nessun motivo saranno indotti a compiere o ad omettere atti in violazione dei propri obblighi professionali e contrari agli interessi di Pescara Gas. L'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001, il Collegio Sindacale e la società di revisione sono gli organi autorizzati al completo e libero accesso ai dati, alla documentazione ed alle informazioni utili per lo svolgimento delle rispettive attività; tutti i dipendenti della Pescara energia ne agevoleranno il compito e in nessuna circostanza ne impediranno o ostacoleranno il compimento dei rispettivi compiti loro assegnati.

4. RAPPORTI CON CLIENTI E FORNITORI

4.1 Rapporto con i Clienti

Pescara energia s.p.a. considera di fondamentale importanza il rapporto con i propri Clienti, intendendo per questi tutti i soggetti, pubblici e privati, che usufruiscono dei suoi servizi, ed è per questo che intende basare tale rapporto sui principi basilari di fiducia, trasparenza e soddisfazione reciproca. A tal fine il rapporto con i clienti viene gestito nel seguente modo:

1. evitando di porre in essere comportamenti discriminanti nei confronti dei propri clienti;
2. predisponendo una struttura dei contratti e delle comunicazioni che li renda:
 - a. chiari, completi e accurati, in modo da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini delle decisioni del cliente;
 - b. conformi alle normative vigenti, senza ricorrere a pratiche elusive o comunque scorrette.
3. impegnandosi a garantire il massimo livello di qualità nei servizi offerti, non trascurando le obiettive esigenze dei clienti;

4. sviluppando un interscambio continuo con i clienti attraverso il recepimento di suggerimenti e di eventuali reclami, raccolti attraverso adeguati mezzi di comunicazione (ad esempio tramite il servizio clienti o internet);

5. gestendo il rapporto con il cliente in modo trasparente, attraverso una continua informazione su eventuali variazioni e/o opportunità contrattuali.

4.2 Rapporti con i Fornitori

Nei confronti dei fornitori, la Pescara energia s.p.a. adotta un comportamento obiettivo, incentrato sulla valutazione del rapporto qualità/prezzo delle forniture ed esente da favoritismi, a tutela degli interessi aziendali, ovvero dell'azionista, Città di Pescara. La Società si impegna, inoltre, a non abusare del suo potere contrattuale nell'imporre condizioni vessatorie o eccessivamente gravose, promuovendo, in tal modo, lo sviluppo dell' indotto e favorendo l' adeguamento dei fornitori a standard elevati di qualità nella prestazione dei servizi.

La stipula di un contratto con un fornitore deve sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza, evitando, ove possibile, forme di dipendenza del fornitore dalla Pescara Energia per la sua economicità d' impresa e professionale. I processi di acquisto sono improntati alla ricerca del massimo vantaggio competitivo per la Società, alla concessione delle pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà e all'imparzialità.

In particolare, i dipendenti addetti ai processi di acquisto sono tenuti a:

a. non precludere ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando, nella scelta dei candidati, criteri oggettivi ed documentabili;

b. assicurare in ogni gara o selezione di acquisto una concorrenza sufficiente, considerando un numero minimo di imprese nella selezione del fornitore; eventuali deroghe devono essere giustificate, autorizzate e documentate.

Qualora, successivamente all'affidamento dell' incarico e nella fase dell'omologa dell' operato del fornitore, il soggetto preposto a tale funzione, ritenga che la fornitura o l' opera non sia conforme a quanto pattuito e, quindi, ne blocchi il pagamento, il relativo provvedimento deve essere adeguatamente motivato.

L'impegno a presiedere eticamente la fase degli approvvigionamenti si esplica nel seguente modo:

- o frazionando l' intera fase in più sotto fasi gestite da unità operative diverse , ad esempio attraverso la separazione funzionale tra l'unità che richiede la fornitura e l'unità che stipula il contratto;
- o prevedendo un sistema di ricostruzione ed evidenza della documentazione prodotta a supporto di ogni operazione compiuta, che dovrà essere accuratamente conservata al fine di poter procedere, in ogni momento, all' effettuazione di controlli che individuino, fase per fase, i responsabili delle operazioni e la evoluzione delle procedure.

La Società si aspetta che fornitori e collaboratori non ricevano alcuna illecita pressione a prestazioni non previste contrattualmente sia in termini di contenuto sia in termini modalità di esecuzione.

Non si possono accettare o ricevere dai fornitori omaggi eccedenti le normali pratiche di cortesia ovvero non in linea con la normale prassi commerciale.

La scelta dei partner (sia in regime di contratti pubblici che in regime "sottosoglia") ricade, quindi, sempre su operatori che rispondono a criteri di eticità, affidabilità, buona reputazione, credibilità nel mercato di riferimento e serietà professionale.

Al fine di conformare l'attività di approvvigionamento ai propri principi etici, Pescara Energia S.p.A. inserisce nei contratti con i propri fornitori/consulenti l'obbligo di accettazione preventiva del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 adottati dalla Società e prevede specifiche sanzioni o interruzioni contrattuali in caso di violazione degli stessi.

Sono assolutamente vietati favoritismi, comportamenti collusivi, corresponsione di benefici, materiali e immateriali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare o compensare rappresentanti di istituzioni o dipendenti della Società.

La Società porta a conoscenza dei fornitori e dei consulenti il contenuto del presente Codice mediante la sua pubblicazione sul proprio sito internet aziendale.

4.3 Rapporto con le società appaltatrici

La Pescara energia, in qualità di soggetto appaltante, stabilisce, ai fini del corretto svolgimento delle gare d'appalto, una serie di modalità comportamentali a cui sono soggette sia le società partecipanti alle gare, sia i propri dipendenti coinvolti nel processo di selezione.

Tutte le società, coinvolte nelle gare di appalto, sono tenute a rispettare una serie di regole:

- a. rispetto della correttezza professionale nei confronti della Società, delle imprese concorrenti, di quelle appaltatrici e delle, eventuali, subappaltatrici;
- b. divieto di costituire "cartelli" a scapito del libero mercato;
- c. impossibilità di partecipazione alla gara per società controllate ai sensi dell'art. 2359 e.e. e per società in situazioni di collegamento sostanziale;
- d. assenza di alcun rapporto con i dipendenti di Pescara energia al fine di influenzarne le scelte, offrire vantaggi personali o poter accedere ad informazioni riservate;
- e. obbligo di segnalare alla Società comportamenti scorretti posti in essere, nell'ambito della gara, da concorrenti, oppure richieste anomale avanzate dai dipendenti della Pescara energia o da esponenti del socio unico Comune di Pescara;
- f. obbligo per le ditte interessate alle gare di accettare i principi descritti sopra, e di allegare il presente codice etico sottoscritto per accettazione ai documenti prodotti in sede di offerta, pena l'esclusione dalla gara;

La violazione, da parte delle ditte interessate, dei suddetti principi di comportamento, determina:

- l'esclusione dalla gara;
- la risoluzione del contratto;

in particolare, la violazione dei punti b), c), d) ed e), e quindi l'esclusione dalla partecipazione alle gare indette dalla Pescara energia.

5. RAPPORTI CON I DIPENDENTI

Pescara energia S.p.a. Con socio unico riconosce il valore delle risorse umane, ne rispetta l'autonomia e ne promuove la partecipazione attiva alla vita aziendale, vietando ogni discriminazione di sesso, etnia, opinioni politiche e credenze religiose, sia nell'ambito del processo di selezione, sia nell'ambito dello svolgimento delle mansioni lavorative.

5.1. Selezione del personale

Il personale viene assunto con regolare contratto, non è ammessa alcuna forma di lavoro irregolare. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi e alle esigenze aziendali. Le informazioni richieste sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e/o psicoattitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato e nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati. Nel caso si ravvisi la necessità di assumere nuove unità aziendali, l'Amministratore Unico adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e di assunzione.

5.2. Valorizzazione del personale

Pescara energia S.p.a. si impegna a preservare ed incrementare il valore del proprio personale attraverso la formazione professionale continua. Inoltre, la Società è sensibile alla cultura della sicurezza sul lavoro, che promuove con azioni tese a preservare la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e di protezione. Il personale, a sua volta, si impegna a collaborare per sviluppare, con scrupolo e con diligenza, un corretto rapporto di lavoro.

5.3. Doveri del personale

Il personale deve agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi sottoscritti nel contratto di lavoro e quanto previsto dal codice etico assicurando le prestazioni richieste. Tutti i dipendenti della Pescara energia s.p.a. si impegnano ad evitare di trovarsi in situazioni di conflitto di interessi e a non accettare benefici o regalie da terzi, qualora questi non si concretizzino in mere cortesie d'uso sociale e non siano di trascurabile valore economico. In particolare, il personale della Pescara energia nello svolgimento delle proprie attività, non può:

- svolgere una funzione dirigenziale ed avere interessi economici con fornitori, clienti o concorrenti, anche attraverso familiari e parenti;
- prestare, senza il consenso della Società, in qualità di dipendente, consulente, membro del Consiglio di Amministrazione o del Collegio sindacale, la propria attività professionale a favore di società concorrenti di Pescara energia s.p.a.;
- utilizzare sul lavoro o nel tempo libero beni aziendali o fornire servizi che Pescara energia offre ai suoi clienti, senza essere preventivamente autorizzato dalla funzione aziendale competente o dal diretto superiore;
- rappresentare, agire e lavorare per conto di un fornitore o di un cliente in contrasto con gli interessi della Pescara energia.

È, inoltre, proibito accettare e/o ricevere denaro o altri favori per consigli o servizi resi in relazione alla normale attività lavorativa. Il personale non può svolgere, durante il proprio orario lavorativo, altre attività non attinenti alle mansioni attribuite.

5.4. Utilizzo dei beni aziendali

L'utilizzo di qualsiasi bene aziendale non è consentito per uso o interesse personale di qualunque genere. Ciascun dipendente è tenuto ad operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili ed in linea con le procedure operative predisposte per regolamentarne l'utilizzo, documentando con precisione il loro impiego. In particolare ciascun dipendente deve:

- evitare usi privati dei beni aziendali;
- utilizzare con scrupolo e parsimonia i beni a lui affidati;
- evitare utilizzi impropri dei beni aziendali che possano essere causa di danno o di riduzione di efficienza o, comunque, in contrasto con l'interesse dell'Azienda e del socio unico.

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche (ad esempio gli strumenti per l'utilizzo di internet, del servizio di posta elettronica), ciascun dipendente è tenuto a:

- utilizzarle secondo le indicazioni e per gli scopi per i quali vengono messe a disposizione;
- adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, al fine di non compromettere le funzionalità e la protezione dei sistemi informatici;
- non inviare messaggi di posta elettronica minatori o ingiuriosi, non esprimere commenti inappropriati che possano recare offesa alla persona e/o danno all'immagine aziendale;
- non navigare su siti internet con contenuti indecorosi o offensivi.

5.5. Tutela della persona

Pescara energia esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non venga dato luogo a molestie intese come:

- ingiustificata interferenza nell'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- creazione di un ambiente lavorativo intimidatorio e ostile nei confronti di un singolo o di gruppi di lavoratori;
- ostacolo a prospettive di lavoro individuali per motivi di competitività personale.

La Pescara energia s.p.a. non ammette il compimento di molestie intese come:

proposte di relazioni interpersonali non gradite al destinatario;

subordinazione di eventi rilevanti per la vita lavorativa del dipendente a favori sessuali.

La Società richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a rendere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri e pertanto sarà ritenuto pregiudizievole di tali caratteristiche e quindi vietato:

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

6. RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Pescara energia, oltre all'obiettivo della massimizzazione del profitto in favore del proprio azionista unico, persegue obiettivi di interesse generale ponendosi al servizio del sistema economico locale, dell'imprenditoria e delle attività delle Pubbliche Amministrazioni, e collabora fattivamente con gli organismi dalle stesse preposti per la gestione dei servizi secondo principi di efficienza, economicità ed autonomia imprenditoriale. I rapporti con le istituzioni, necessari per lo sviluppo dei programmi della Pescara energia, sono riservati esclusivamente all'amministratore unico ed alle persone eventualmente a ciò delegate da egli stesso con formale delega o procura. In ogni caso, è fatto obbligo di conservare evidenza scritta delle situazioni in cui esponenti della Pescara energia hanno avuto contatti con la Pubblica Amministrazione. I rapporti devono essere improntati alla massima trasparenza, chiarezza, correttezza e tali da non indurre ad interpretazioni parziali, falsate, ambigue o fuorvianti da parte dei soggetti istituzionali privati e pubblici con i quali si intrattengono relazioni a vario titolo.

Tutti i rapporti con esponenti della P.A. sono gestiti nel rispetto del principio di segregazione dei compiti, delle responsabilità e dei poteri e, comunque, nei limiti di poteri conferiti a ciascuno sulla base di procure e/o deleghe di funzioni. I soggetti coinvolti nello svolgimento dell'attività in contatto con la P.A. devono assicurare una tracciabilità dei processi autorizzativi e decisionali.

In particolare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:

non è consentito, per nessun motivo, offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, a meno che non si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

È espressamente proibito compiere atti di corruzione attiva o passiva, o tenere comportamenti collusivi di qualsiasi natura. Gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e soggetti terzi che agiscono per conto della Pescara energia, qualora dovessero ricevere, direttamente o indirettamente, richieste di denaro o altre utilità da parte di direttori, dirigenti, funzionari e/o impiegati della P.A., non devono assolutamente dare seguito alla richiesta e devono informare tempestivamente l'Amministratore Unico e l'Organismo di Vigilanza per la valutazione degli opportuni provvedimenti da prendere. Non è, altresì, consentito offrire o accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore, per ottenere un trattamento più favorevole in relazione ai rapporti intrattenuti con la Pubblica Amministrazione (nei paesi dove vige l'usanza di offrire doni a clienti o ad altri, è consentito purché siano doni di modico valore e non possano essere interpretati come ricerca di favori).

Non è consentito al personale incaricato, nell'ambito di una trattativa d'affari o di un rapporto con la Pubblica Amministrazione, cercare di influenzare, in maniera impropria, le decisioni della controparte.

È assolutamente necessario che, in caso di utilizzo da parte della Pescara energia di un consulente o di un soggetto terzo, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, esso non si trovi in una situazione di conflitto di interessi.

Resta fermo il divieto di intrattenere rapporti di lavoro dipendente con ex-impiegati della P.A. italiana od estera (o persone da loro segnalate) che, a motivo delle loro funzioni istituzionali, abbiano intrattenuto rapporti con la Società, salvo che detti rapporti siano stati preliminarmente ed adeguatamente dichiarati all'Amministratore Unico e valutati congiuntamente dall'Organismo di Vigilanza prima di procedere all'eventuale assunzione.

Non è consentito presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

È fatto divieto di destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti, a scopi diversi da quelli per i quali sono stati assegnati.

È vietato alterare il funzionamento di un sistema informatico o telematico o manipolare i dati in esso contenuti al fine di ottenere un ingiusto profitto, arrecando danno alla Pubblica Amministrazione.

Qualsiasi violazione commessa da Pescara energia, o da terzi che agiscano per suo conto, va immediatamente comunicata agli organi preposti alla vigilanza. Qualora la Società si avvalga di consulenti o, comunque, soggetti esterni alla Società per essere rappresentata nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o con i concessionari di pubblici servizi, dovrà essere previsto che i terzi coinvolti accettino per iscritto il contenuto del Codice Etico. La Società non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione o concessionario di un pubblico servizio, da Terzi qualora ciò possa creare situazioni di conflitto d'interessi.

Per quanto concerne i rapporti con partiti politici, associazioni sindacali ed associazioni, non è consentito alla Pescara energia erogare contributi, diretti o indiretti, sotto qualsivoglia forma, né destinare fondi e finanziamenti a sostegno di organizzazioni e di movimenti politici, italiani e stranieri, di organizzazioni sindacali e di associazioni, salvo quanto ammesso e previsto dalle leggi e dai regolamenti vigenti. L'unica deroga al susposto divieto è rappresentato dal caso di richieste di contributi provenienti da enti, associazioni e fondazioni senza fini di lucro nei confronti delle quali è possibile erogare contributi, salvo ad ogni modo il fatto che in tale attività sia ravvisabile un elevato valore sociale, culturale, ambientale, di ricerca scientifica o uno scopo benefico che coinvolga un numero elevato di cittadini. In tal caso, viene data motivazione scritta da parte dell'Amministratore Unico di tale scelta.

7. TRATTAMENTO DEI DATI CONTABILIEDOPERAZIONISOCIETARIE

7.1 Trattamento dei dati contabili

Ogni operazione e transazione effettuata deve essere correttamente registrata. Ciascuna operazione deve essere supportata da adeguata documentazione, al fine di poter procedere all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato e verificato l'operazione stessa. Quanto specificato, nel precedente comma, si deve estendere anche per il caso di pagamento di somme o di beni che non sono stati fatti direttamente da Pescara energia, bensì effettuati tramite società che agiscano eventualmente per conto della Società. I compensi e/o le somme comunque richieste da collaboratori nell'espletamento del loro incarico devono essere ragionevoli e proporzionate all'attività svolta, anche tenuto conto delle condizioni di mercato.

7.2 Operazioni societarie

Al fine di evitare il compimento di reati societari, Pescara energia obbliga i suoi dipendenti, consulenti esterni e fornitori al rispetto dei seguenti principi:

- a. i bilanci e le comunicazioni sociali previsti dalla legge devono essere redatti con chiarezza e rappresentare in modo corretto e veritiero la situazione patrimoniale e finanziaria della società;
- b. chiunque ponga in essere operazioni in conflitto di interesse è obbligato a segnalarlo all'amministratore unico, all'Organismo di Vigilanza ed al Collegio Sindacale;

- c. è vietato impedire, o comunque ostacolare, lo svolgimento delle attività di controllo legalmente attribuite al socio unico, al collegio sindacale ed alla società di revisione;
- d. è vietato, anche mediante condotte dissimulate, restituire i conferimenti effettuati dai soci o liberarli dall'obbligo di eseguirli, fuori dai casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- e. è vietato ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati a riserva o distribuire riserve indisponibili;
- f. è vietato effettuare riduzioni del capitale sociale, fusioni o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- g. è vietato formare od aumentare fittiziamente il capitale della società, mediante attribuzione di azioni o quote per somme inferiori al loro valore nominale, sottoscrizione reciproca di azioni o quote, sopravvalutazione rilevante dei conferimenti di beni in natura o di crediti, ovvero del patrimonio della società in caso di trasformazione;
- h. è vietato nelle comunicazioni alle Autorità Pubbliche di Vigilanza, esporre fatti non veritieri sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria della società, ovvero occultarne altri che abbiano ad oggetto la predetta situazione;
- i. è vietato con atti simulati o fraudolenti determinare maggioranze fittizie nelle assemblee delle società.

8. TRATTAMENTO DI INFORMAZIONI RISERVATE

Le informazioni relative ai portatori di interesse sono trattate da Pescara energia nel pieno rispetto della riservatezza e della privacy degli interessati. A tal fine sono applicate e costantemente aggiornate politiche e procedure specifiche per la protezione delle informazioni. In particolare, Pescara energia:

1. definisce una procedura per il trattamento delle informazioni che assicuri la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità;
2. classifica le informazioni per livelli di criticità crescenti, e adotta opportune contromisure in ciascuna fase del trattamento;
3. sottopone i soggetti terzi che intervengono nel trattamento delle informazioni alla sottoscrizione di patti di riservatezza.

Inoltre, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, le informazioni riservate, da codificare come esclusiva proprietà della Pescara energia, sono:

- i piani strategici, economici e finanziari, i documenti contabili, commerciali, gestionali e operativi;
- i progetti e gli investimenti;
- i dati relativi al personale, quali assenze, presenze, ferie, malattie, retribuzioni;
- gli accordi societari, gli accordi ed i contratti commerciali, i documenti aziendali di ogni genere;
- il know-how relativo alla produzione, allo sviluppo ed alla commercializzazione di servizi, processi ed eventuali brevetti;
- i manuali aziendali, laddove presenti;
- le banche dati contenenti, ad esempio, l'elenco fornitori, clienti e dipendenti;
- le banche dati relative alle utenze ed alle prestazioni richieste ed erogate.

Il personale, nel trattare tali dati ed informazioni, deve prestare la massima attenzione e riservatezza, evitando di rivelare tali informazioni di proprietà della Pescara energia a colleghi o a terzi. Qualora ai dipendenti venga fatta richiesta, da parte di soggetti esterni alla Pescara energia, di divulgare notizie od informazioni concernenti la Società, questi dovranno astenersi dal fornirle direttamente od indirettamente, riservandosi di indirizzare la richiesta alla funzione aziendale competente.

9. LA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La Società attribuisce grande importanza all'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori a condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ad ambienti di lavoro sicuri e salubri; la Società cura, pertanto, la diffusione e il consolidamento di una cultura della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo del lavoro, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutto il personale. Tutti i destinatari del presente Codice, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano a tale processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi. In particolare, sono messi a disposizione di tutto il personale il modello organizzativo ed il presente Codice Etico, nonché il Documento di Valutazione dei Rischi (che si intende qui integralmente richiamato) redatto dalla Società ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza sul lavoro (documenti che saranno periodicamente oggetto di revisione, controllo ed aggiornamento), al fine di garantirne una effettiva conoscibilità ed osservanza, attraverso anche un adeguato piano di formazione.

Gli organi della Società devono curare, o fare in modo che terzi che agiscono per conto della stessa curino, il rispetto, da parte della Società e di quanti agiscono in nome e per conto della stessa, delle disposizioni contenute nei Documenti di Valutazione dei Rischi (che si intendono qui integralmente richiamati pertanto si ritiene opportuno che l'odv provveda ogni anno ad allegare alla propria relazione da inviare al socio unico anche la relazione del RSPP) ed in generale delle prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008 e, in genere, di tutte le norme di legge e regolamentari, vigenti ed applicabili, in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro, assicurando l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- o al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- o alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- o alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- o alle attività di sorveglianza sanitaria;
- o alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- o alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- o all'acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- o alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Gli organi sociali della Società devono curare, o fare in modo che terzi che agiscono per conto della stessa curino, che la Società disponga di una struttura organizzativa tale da assicurare una chiara suddivisione di compiti e responsabilità in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro, definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale della Società e con le prescrizioni regolamentari e di legge, a partire dal datore di lavoro fino al singolo lavoratore.

Tutti i soggetti destinatari, per legge o per provvedimento interno della Società, di particolari e determinati compiti (organi sociali, Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, Medico Competente, etc.) in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro ("*Responsabili*") e ciascuno limitatamente ai compiti assegnati, devono rispettare scrupolosamente ogni obbligo di fare, non fare, controllare, aggiornare, e di ogni altro dovere connesso al proprio ruolo ed alla propria funzione previsto nell'atto di nomina o dalla legge. Gli organi della Società hanno l'obbligo di supervisionare e controllare, o fare in modo che terzi che agiscono per conto della stessa supervisionino e controllino il rispetto da parte dei Responsabili degli obblighi a ciascuno di essi attribuito.

Al fine di assicurare l'efficacia del sistema adottato dalla Società in materia antinfortunistica e di igiene e salute sul lavoro, è fatto obbligo a tutti i lavoratori dipendenti della Società, e a tutti coloro che operano per conto e nell'interesse della Società, di prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle proprie azioni o omissioni, conformemente alla propria formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dalla Società.

In particolare, è fatto loro obbligo di:

contribuire, insieme alla Società, ai relativi organi sociali, dirigenti e preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dalla Società, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;

utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, mezzi di trasporto e le altre attrezzature e strumenti di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;

utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;

segnalare immediatamente agli organi sociali, al responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ed all'Organismo di Vigilanza le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione e sicurezza, nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalla legge o comunque disposti dal medico competente;

partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;

contribuire all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

In caso di affidamento, da parte della Società, di lavori in appalto e/o subappalto a terzi, gli organi sociali hanno, secondo quanto stabilito dalla legge in materia, l'obbligo di coordinare, o fare in modo che terzi che agiscono per conto della stessa coordinino, in modo appropriato, la compresenza nel luogo di lavoro di diversi lavoratori al fine di eliminare o, almeno, ridurre al minimo i rischi derivanti da eventuali interferenze, nonché di verificare e controllare, o fare in modo che altri verifichino e controllino, il rispetto degli obblighi vigenti in materia di sicurezza sul lavoro da parte degli stessi lavoratori in appalto, affinché operino nel pieno rispetto della normativa tecnica posta a garanzia dell'ambiente di lavoro, in modo formato ed informato. A tal fine, la Società ha consolidato nel tempo la procedura di richiedere alle società risultate affidatarie di lavori in appalto il proprio piano operativo di sicurezza, il documento unico di regolarità contributiva nonché l'elencazione dei nominativi dei singoli soggetti presenti sul cantiere durante la lavorazione. In nessun caso è ammesso l'inizio di un cantiere senza che la società in appalto abbia prontamente presentato e fornito alla Pescara energia idonea documentazione dalla quale si evinca che sono state prese tutte le misure idonee a diminuire il rischio di infortuni in relazione all'attività da espletare.

10 TUTELA DELL'AMBIENTE

Pescara Energia nel perseguire la propria mission aziendale promuove condotte che contemperino le esigenze di sviluppo economico e di creazione di valore, proprie delle attività di impresa, con le esigenze di rispetto e salvaguardia dell'ambiente.

La Società si impegna a considerare, nell'ambito della gestione operativa e delle iniziative di business, le imprescindibili esigenze ambientali e a minimizzare l'impatto negativo che le proprie attività aziendali hanno sull'ambiente.

A tal fine la Società, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia ambientale, presta particolare attenzione ai seguenti aspetti:

promozione di attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente, attraverso l'utilizzo di criteri e tecnologie avanzate in materia di salvaguardia ambientale e di uso sostenibile delle risorse;

valutazione degli impatti ambientali di tutte le attività e i processi aziendali;

collaborazione con gli stakeholder, interni (es. dipendenti) ed esterni (es., Istituzioni), per ottimizzare la gestione delle problematiche ambientali;

perseguimento di standard di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.

11 GESTIONE DELLE RISORSE INFORMATICHE

Pescara energia S.p.a. richiede che tutte le risorse informatiche materiali ed immateriali messe a disposizione per lo svolgimento delle proprie attività vengano utilizzate da tutti i Destinatari esclusivamente per scopi aziendali e compatibilmente con le attività correnti di ciascuno. La Società, a tal fine, ha demandato all'OdV di strutturare il proprio sistema di gestione delle risorse informatiche su abilitazioni personali di accesso soggette a frequente aggiornamento. Chiunque sia dotato di abilitazione personali di accesso ("password") a terminali, procedure o applicazioni aziendali è tenuto:

- a custodirle con cura e ad adottare gli opportuni accorgimenti, previsti dalle regole e raccomandazioni interne, per evitare possibili usi impropri delle stesse;
- a non lasciare mai incustoditi terminali, applicazioni o procedure informatiche alle quali ha avuto accesso tramite password.

La password viene considerata dalla Pescara energia S.p.a. alla stregua di una firma autografa apposta dal titolare della stessa, al quale verranno conseguentemente ricondotte le eventuali irregolarità o infrazioni commesse mediante il suo utilizzo.

Ogni detentore di password di accesso alle risorse informatiche di Pescara energia S.p.a. è tenuto a:

- chiudere sempre la procedura o applicazione in uso, una volta terminato l'utilizzo della stessa; non lasciare il proprio terminale acceso con password inserita;
- evitare di lasciare scritta la propria password in posti accessibili da terzi; cambiare la password frequentemente;
- scegliere la propria password con criteri che rendano difficoltosa l'individuazione da parte di terzi;
- qualora disponga di più password, scegliere differenti codifiche per le stesse.

La Pescara energia S.p.a. pone assoluto divieto di accesso a siti internet e di utilizzo di dati, programmi, applicazioni e risorse che potrebbero avere contenuti a carattere pornografico o pedopornografico, ovvero costituire espressione di soggetti o gruppi non compatibili con l'ordine pubblico e/o con il buon costume. La Società considera parte integrante del presente codice etico il suo DPS ed in generale ogni documento aziendale volti a disciplinare l'utilizzo di strumenti informatici e/o telematici della Pescara energia s.p.a.

12 ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

12.1. Modalità di attuazione e controllo sul rispetto del Codice Etico

Il controllo circa l'attuazione ed il rispetto del Modello e del Codice Etico è affidato all'OdV, il quale è tenuto, tra l'altro, anche a:

- I. controllare il rispetto del Codice Etico, nell'ottica di ridurre il pericolo della commissione dei reati previsti dal Decreto Lgs 231/01;
2. formulare le proprie osservazioni in merito sia alle problematiche di natura etica che dovessero insorgere nell'ambito delle decisioni aziendali, sia alle presunte violazioni del Codice Etico di cui venga a conoscenza;
3. fornire, ai soggetti interessati, tutti i chiarimenti e le delucidazioni richieste, ivi incluse quelle relative alla legittimità di un comportamento o condotta concreti, ovvero alla corretta interpretazione delle previsioni del Codice Etico;

4. valutare la continua adeguatezza del Modello 231 e del presente Codice Etico provvedendo, ove necessario, all'aggiornamento della documentazione del Modello Organizzativo;
5. predisporre ed approvare il piano di comunicazione e formazione etica.

12.2 Violazioni del presente Codice Etico

La violazione delle disposizioni del presente Codice Etico costituirà illecito disciplinare o inadempimento alle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro dipendente o funzionale o di collaborazione professionale, con ogni conseguente effetto di legge e di contratto, anche ai sensi dell'art. 2104 e 2105 c.c.. Darà inoltre diritto alla Pescara energia s.p.a. di applicare le sanzioni disciplinari previste nel Sistema Disciplinare approvato dall'amministratore unico unitamente al presente Codice Etico.

Per i Destinatari non dipendenti, l'osservanza del Codice costituisce presupposto per la prosecuzione del rapporto professionale o di collaborazione esistente.

12.3 La Comunicazione Iniziale

Ai fini dell'efficacia del presente Codice Etico è prevista un'adeguata attività di diffusione/informazione e di formazione nei confronti di tutto il personale della Società, per favorire la conoscenza di quanto stabilito dal Decreto 231 e dal modello organizzativo adottato nelle sue diverse componenti (Mappatura delle aree/attività a rischio di reato, Normativa e/o protocolli che regolamentano le attività sensibili, Organismo di Vigilanza, Sistema disciplinare, Codice Etico).

L'adozione del presente Codice Etico è comunicata a cura dell'Amministratore Unico a tutti i collaboratori della Società cui il presente Codice Etico è consegnato in copia.

I Consulenti devono essere informati del contenuto del Codice Etico e dell'esigenza della Pescara Energia s.p.a. che il loro comportamento sia conforme ai disposti del D. Lgs. 231/200 I. A costoro viene consegnata copia del presente Codice Etico.

I suddetti soggetti, al momento della consegna del presente Codice, lo sottoscrivono per integrale presa visione e accettazione e si impegnano, nello svolgimento dei propri compiti afferenti ai Processi Sensibili e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

I contratti stipulati e/o rinnovati successivamente all'adozione del presente Codice Etico dovranno prevedere clausole che impongano ai soggetti suddetti il rispetto del Codice stesso e che stabilisca no condizioni risolutive e di risarcimento di danni in caso di violazione da parte di consulenti.

12.4 La Formazione

Ai fini dell'efficacia del presente Codice Etico, è obiettivo di Pescara energia di garantire una corretta conoscenza, sia alle risorse umane già presenti in azienda sia a quelle da inserire, delle regole di condotta ivi contenute, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento dei soggetti medesimi nei Processi Sensibili. Il sistema di informazione e formazione è supervisionato ed integrato dall'attività realizzata in questo campo dall'OdV in collaborazione con il responsabile del personale e con i responsabili delle altre funzioni di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello. I contenuti formativi sono opportunamente aggiornati in relazione alle evoluzioni della normativa esterna e del modello organizzativo.

12.5 Comunicazione degli aggiornamenti del Modello e/o del Codice Etico.

E' compito dell'OdV promuovere e curare l'aggiornamento e l'adeguamento continuo del Modello, dei protocolli connessi e del presente Codice Etico, al fine di renderlo attuale ed efficace ai fini della prevenzione dei reati di cui al D. Lgs. 231/200 I. Tutti gli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello, dei Protocolli ad esso connessi e del Codice Etico, sono comunicati a tutto il personale dipendente e non, ai soggetti terzi mediante comunicazioni a mezzo e-mail o pubblicate sul sito internet.

La definizione di misure disciplinari applicabili in caso di violazione delle regole previste dal Modello e dal Codice Etico, rende efficiente l'azione di vigilanza dell'Organismo di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

Il sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6 primo comma lettera e) del D. Lgs. 231/2001, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'ente.

L'applicazione del sistema disciplinare presuppone la semplice violazione delle regole del Modello e del Codice Etico; pertanto essa verrà attivata indipendentemente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale, eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001.

Il concetto di sistema disciplinare fa ritenere che la Società debba procedere ad una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità e/o di gravità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati. È stato pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di graduazione della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata. A prescindere dalla natura del sistema disciplinare richiesto dal D. Lgs. 231/2001, resta la caratteristica di fondo del potere disciplinare che compete al datore di lavoro, a tutte le categorie di lavoratori ed esercitato indipendentemente da quanto previsto dalla contrattazione collettiva.

In virtù dei principi esposti, il potere disciplinare anche ai fini del D. lgs. 231/2001 è esercitato in Pescara energia s.p.a. secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare, fatte salve le particolarità di seguito descritte.

La gestione delle violazioni

Il presente Codice Etico del Modello di organizzazione, gestione e controllo è parte integrante della normativa aziendale. Eventuali violazioni delle singole regole di comportamento contenute nel Codice Etico e nel Modello medesimo e delle correlate procedure aziendali, costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare e saranno regolate come di seguito specificato.

Chiunque, nello svolgimento della propria attività, venga a conoscenza di violazione o sospetta violazione delle regole previste dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e del Codice Etico deve effettuare segnalazione in forma scritta all'Organismo di Vigilanza. All'uopo è stata istituita una casella di posta elettronica dedicata corrispondente all'indirizzo organismodivigilanza@pescaraenergiaspa.it; è altresì possibile far pervenire all'OdV, anche in forma anonima, segnalazioni a mezzo posta ordinaria all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Pescara energia s.p.a. - Strada da denominare 399, 25 - 65100 Pescara.

Ciascuna segnalazione dovrà essere sufficientemente circostanziata e contenere informazioni sufficienti ad identificare i termini della violazione stessa al fine di permettere all'Organismo di Vigilanza di procedere tempestivamente ed in modo appropriato nelle attività di indagine.

L'Organismo di Vigilanza valuterà con tempestività le segnalazioni ricevute, e gli eventuali provvedimenti conseguenti. L'eventuale decisione di non dar corso all'effettuazione di indagini interne sarà documentata o conservata.

L'Organismo di Vigilanza agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Gli obblighi di segnalazione da parte di dipendenti ed altri soggetti apicali dovranno trovare adeguata pubblicità nell'ambito delle consuete modalità di comunicazione interna. Gli obblighi di segnalazione da parte dei collaboratori esterni saranno specificate in apposite clausole inserite nei contratti che legano tali soggetti alla società.

Misure da adottare nei confronti dei Dipendenti

La violazione da parte dei Dipendenti soggetti alle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e Codice Etico costituisce illecito disciplinare.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del Dipendente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, all'intenzionalità del suo comportamento nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta - ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/2001 - a seguito della condotta censurata.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori - nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dall'apparato sanzionatorio del CCNL, e precisamente:

1. richiamo verbale;
2. richiamo scritto;
3. multa non superiore all'importo di tre ore della retribuzione;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di cinque giorni;
5. licenziamento (anche, se necessaria, previa sospensione cautelare).

- **Incorre nei provvedimenti di Rimprovero verbale o scritto**

Il lavoratore che violi le procedure interne previste dal presente Codice Etico e dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico.

- **Incorre nel provvedimento della Multa non superiore a 3 ore di Retribuzione**

Il lavoratore che violi più volte le procedure interne previste dal presente Codice Etico e dal Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate.

- **Incorre nel provvedimento della Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo, rispettivamente di 3 giorni (ceni metalmeccanico) o di 5 giorni (ceni gas-acqua).**

Il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal presente Codice Etico e dal Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice Etico, nonché compiendo atti contrari all'interesse di Pescara Energia s.p.a., arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni dell'azienda.

- **Incorre nel provvedimento del Licenziamento con indennità sostitutiva di preavviso**

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello e del Codice Etico, diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto.

- **Incorre nel provvedimento del Licenziamento senza preavviso.**

Il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e del Codice Etico e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato previsto dal Decreto medesimo.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate in relazione:

2. all'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell' evento;
3. al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
4. alle mansioni del lavoratore;
5. alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
6. alle altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Misure da adottare nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte dell'Amministratore Unico, l'Organismo di Vigilanza informa il Socio Unico, il quale assume gli opportuni provvedimenti.

In particolare, nei confronti dell'amministratore il quale abbia violato una o più regole di condotta stabilite nell'ambito del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D. Lgs. 231/2001, viene comminata una sanzione graduabile dal rimprovero scritto alla revoca dalla carica, in considerazione dell'intenzionalità e gravità del comportamento posto in essere (valutabile in relazione anche al livello di rischio cui la Società risulti esposta) e delle particolari circostanze in cui il suddetto comportamento si sia manifestato .

Misure da adottare nei confronti dei fornitori e consulenti

Allo scopo di garantire l'effettività del Modello, anche nei confronti dei fornitori e collaboratori esterni che agiscono in nome e per conto di Pescara energia s.p.a. , viene prevista una clausola contrattuale - da inserire nel contratto di riferimento del fornitore - che stabilisce l'obbligo, con relativa sanzione, di attenersi alle regole di condotta del Codice Etico e del Modello di Pescara energia s.p.a. Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal D. Lgs. 231/2001.

L'AMMINISTRATORE UNICO
- Dott. Tullio Tonelli .-



Pescara, 14 giugno 2018