



***cantone
energia***

Codice Etico

*«È lecito che un essere umano abbia dei limiti,
non è lecito che non abbia dei valori».*

(MARCO TREVISAN)

Presentazione

Il gruppo Cantone Energia è da oltre quarant'anni il punto di riferimento per la realizzazione e la distribuzione di prodotti energetici.

Un lungo cammino che ha determinato una notevole crescita che ha condotto l'azienda, giorno dopo giorno, all'evoluzione e sempre più verso il fronte delle "green energies".

Con lo sguardo fisso all'orizzonte delle energie rinnovabili, Cantone Energia non perde mai di vista le fonti più tradizionali nelle loro declinazioni rendendole più moderne, efficienti e pulite.

La Cantone Energia S.r.l. vuole essere un esempio per coloro che lavorano con noi e per noi, per i nostri partner e per coloro che acquistano e apprezzano i nostri prodotti rappresentando un modello di eccellenza non solo produttiva, ma anche - e soprattutto - comportamentale.

I valori e l'ispirazione alla base del nostro Codice Etico sono fortemente condivisi dalla Direzione Aziendale e ne guidano l'operato. Per Cantone Energia l'etica non solo è centrale nella definizione degli obiettivi aziendali, ma rappresenta una delle leve fondamentali per la pianificazione delle attività future, con l'impegno di perseguire la creazione di valore per gli anni a venire e a favore delle nuove generazioni.

Ci auguriamo che questo Codice Etico possa essere un punto di riferimento per ognuno dei nostri stakeholder nella definizione delle loro responsabilità e nel raggiungimento dei loro obiettivi.

Nola, 12 ottobre 2019

Cantone Energia S.r.l.

Premessa

Il Codice Etico

Può definirsi come la “Carta Costituzionale” dell’impresa, una carta dei diritti e doveri morali che definisce la responsabilità etico-sociale di ogni partecipante all’organizzazione imprenditoriale.

È un mezzo efficace a disposizione delle imprese per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell’azienda, perché introduce una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e spesso anche fornitori verso i diversi gruppi di stakeholder.

Costituisce il principale strumento di implementazione dell’etica all’interno dell’azienda. La struttura del presente Codice Etico si sviluppa su cinque livelli:

- 1) I principi etici generali che raccolgono la missione imprenditoriale ed il modo più corretto di realizzarla;
- 2) Le norme etiche per le relazioni dell’impresa con i vari stakeholder (consumatori, fornitori, dipendenti, etc.) nonché gli standard etici di comportamento:
 - a) Equità ed eguaglianza - Tutela della persona
 - b) Diligenza
 - c) Trasparenza - Onestà
 - d) Riservatezza
- 3) Gli strumenti di attuazione.
- 4) Riservatezza e tutela della privacy.
- 5) Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico.

Sommario

I. Principi generali	4
1. Sostenibilità e responsabilità d'impresa	4
II. Canoni di comportamento e rapporti con gli Stakeholder	5
2.1. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità	5
2.2. Condotta dei dipendenti	6
2.3. Rapporti con il mercato	7
2.4. Informazioni privilegiate	7
2.5. Mezzi di informazione	7
2.6. Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali	7
2.7. Autorità e Istituzioni Pubbliche	7
2.8. Organizzazioni politiche e sindacali	8
2.9. Sviluppo delle Comunità locali	8
2.10. Promozione delle attività “non profit”	8
2.11. Rapporti con clienti e fornitori	9
2.12. Management, dipendenti, collaboratori	10
2.13. Security aziendale	11
2.14. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	11
2.15. Definizioni e tipologie	12
2.16. Misure di prevenzione	15
2.17. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo	15
III. Strumenti di applicazione del Codice Etico	17
3.1. Sistema di controllo interno e gestione dei rischi	17
3.2. Conflitti di interesse	17
3.3. Trasparenza delle registrazioni contabili	18
3.4. Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica	19
3.5. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale	19
IV. Riservatezza	21
4.1. Protezione del segreto aziendale	21
4.2. Tutela della privacy	21
4.3. Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni	22
V. Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico	23
5.1. Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni	23
5.2. Strutture di riferimento e vigilanza	24
5.3. Garante del Codice Etico	24
5.4. Valore contrattuale del Codice	24

I. Principi generali

1. Sostenibilità e responsabilità d'impresa

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza, sono impegno costante e dovere della proprietà e di tutti i dipendenti, agenti e collaboratori a vario titolo. La conduzione degli affari e delle attività aziendali della Cantone Energia S.r.l. deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza. Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli Stakeholder, estendendo il dialogo sui temi della sostenibilità e della responsabilità d'impresa.

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa sia di quelle in partecipazione con i partner, Cantone Energia S.r.l. si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente). È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali. A tale riguardo, Cantone Energia S.r.l. opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni fondamentali dell'ILO - International Labour Organization - e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali.

Direzione, dipendenti e collaboratori di Cantone Energia S.r.l., senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale. I rapporti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Cantone Energia S.r.l. può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

II. Canoni di comportamento e rapporti con gli stakeholder

2.1 Etica, trasparenza, correttezza, professionalità

Cantone Energia S.r.l., nei rapporti di affari, si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare. **Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere da dirigenti, dipendenti e collaboratori di Cantone Energia S.r.l. nello svolgimento dell'attività lavorativa, sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili, secondo le norme vigenti e le procedure interne.**

Tutte le attività di Cantone Energia S.r.l. devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Cantone Energia S.r.l.. Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti. **Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio. Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti esclusivamente se di modico valore e comunque tali da non compromettere l'integrità o la reputazione di una delle parti e da non poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio.** In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato. È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Cantone Energia S.r.l.. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte.

Cantone Energia S.r.l. cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

2.2 Condotta dei dipendenti

La conduzione degli affari e delle attività aziendali della Cantone Energia S.r.l. deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza. **A tutto il personale di Cantone Energia S.r.l. è vietato, ai sensi dell'art. 2105 Cod. Civ. di trattare affari in concorrenza con la società stessa, nonché di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione o di farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.** Il dovere di fedeltà, sancito dall' art. 2015 del Codice Civile, impone, in particolare, l'osservanza di due obblighi di natura negativa: il divieto di concorrenza e l'obbligo di riservatezza. Si precisa quindi che, nel caso di condotte riconducibili alla violazione del dovere di fedeltà ex. art. 2015 Cod. Civ. viene in rilievo la responsabilità disciplinare, secondo la gravità della violazione, ai sensi dell'art. 2106 del Cod. civ., nonché l'obbligo al risarcimento dei danni provocati al datore di lavoro.

È dovere di Cantone Energia S.r.l. evidenziare che accanto alla tutela civilistica, contenuta nel Codice Civile, vi è, poi, quella penale per la protezione del segreto professionale ed aziendale contenuta negli artt. 621- 623 Cod. Penale.

Le disposizioni sopra richiamate, quindi, impongono al lavoratore un dovere di fedeltà inteso come obbligo di fedeltà nonché come un dovere di condotta che dovrà essere tale da non pregiudicare l'affidamento posto dal datore di lavoro sulla persona del lavoratore.

Il personale di Cantone Energia S.r.l. deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente previsti e vietati dall'art. 2105 c.c., e quindi non trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con Cantone Energia S.r.l., ma anche dal divulgare notizie attinenti l'organizzazione e i metodi di produzione, ovvero farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio, ma anche da qualsiasi altra condotta che per sua natura risulti comunque idonea a ledere il presupposto fiduciario del rapporto di lavoro. Integra, quindi, un atto di infedeltà non solo ogni comportamento, atto o attività, purché in concorrenza o finalizzato a svolgere una attività concorrente ma anche comportamenti attinenti alla vita extra-lavorativa del dipendente che siano idonei a ledere il rapporto di fiducia con la società Cantone Energia S.r.l..

Infine, i rapporti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto. In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Cantone Energia S.r.l. può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del presente Codice Etico.

2.3 Rapporti con il Mercato

La struttura interna di Cantone Energia S.r.l. e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del management e l'equo bilanciamento tra i poteri del management e gli interessi degli altri Stakeholder in generale, nonché la trasparenza e la conoscibilità, da parte del mercato, delle decisioni gestionali e degli eventi societari che possono influenzare in maniera rilevante il corso degli eventuali strumenti finanziari emessi.

2.4. Informazioni privilegiate

Dirigenti, dipendenti e collaboratori di Cantone Energia S.r.l. sono tenuti, nell'ambito delle mansioni assegnate, alla corretta gestione delle informazioni privilegiate nonché alla conoscenza e al rispetto delle procedure aziendali.

2.5. Mezzi di informazione

È impegno di Cantone Energia S.r.l. assicurare un'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate; i soggetti interessati sono tenuti a concordare preventivamente con la struttura Cantone Energia S.r.l. competente le informazioni da fornire a rappresentanti dei mezzi di informazione nonché l'impegno a fornirle.

2.6. Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali

Cantone Energia S.r.l. promuove il dialogo con le Istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i Paesi in cui opera.

2.7. Autorità e Istituzioni Pubbliche

Cantone Energia S.r.l. coopera attivamente e pienamente con le Autorità. Dirigenti, dipendenti, collaboratori, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Cantone Energia S.r.l., devono tenere nei rapporti con la Pubblica Amministrazione comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza, correttezza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali. Le funzioni delle società controllate interessate devono coordinarsi con la struttura Cantone Energia S.r.l. competente per la valutazione preventiva della qualità degli interventi da porre in atto e per la condivisione delle azioni, nonché per la loro attuazione e monitoraggio. È fatto divieto di rendere, indurre o favorire dichiarazioni mendaci alle Autorità.

2.8 Organizzazioni politiche e sindacali

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

2.9. Sviluppo delle Comunità locali

È impegno di Cantone Energia S.r.l. contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui Cantone Energia S.r.l. opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d'impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale. Le attività di Cantone Energia S.r.l. sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che Cantone Energia S.r.l. ha nei confronti di tutti i propri Stakeholder e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell'azienda. Cantone Energia S.r.l. rispetta i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali in cui opera e si impegna a contribuire, ove possibile, alla loro realizzazione, con particolare riferimento al diritto a un'adeguata alimentazione, all'acqua potabile, al più alto livello raggiungibile di salute fisica e mentale, ad alloggi dignitosi, all'educazione, astenendosi da azioni che possono ostacolare o impedire la realizzazione di tali diritti. Cantone Energia S.r.l. promuove condizioni di trasparenza nell'informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse. Sono inoltre promosse forme di consultazione continua e informata, attraverso le strutture Cantone Energia S.r.l. competenti, allo scopo di prendere nella dovuta considerazione le legittime aspettative delle comunità locali nell'ideazione e nella condotta delle attività aziendali e al fine di favorire meccanismi di adeguata redistribuzione dei profitti derivanti dalle attività. Cantone Energia S.r.l. si impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all'esterno, anche istituendo adeguate procedure di controllo, e a proteggere i diritti peculiari delle popolazioni locali, con particolare riferimento alle loro culture, istituzioni, legami e stili di vita.

2.10. Promozione delle attività “non profit”

L'attività filantropica di Cantone Energia S.r.l. è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile. Cantone Energia S.r.l. si impegna pertanto a favorire e sostenere, e a promuovere tra il proprio personale, le attività “non profit” che testimoniano l'impegno dell'impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

2.11 Rapporti con clienti e fornitori

Cantone Energia S.r.l. persegue il proprio successo d'impresa sui mercati attraverso l'offerta di prodotti e servizi di qualità a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza. **Cantone Energia S.r.l. si impegna a rispettare il diritto dei consumatori a non ricevere prodotti dannosi per la loro salute e integrità fisica e a disporre di informazioni complete sui prodotti offerti. Cantone Energia S.r.l. riconosce che l'apprezzamento di chi richiede prodotti o servizi è di primaria importanza per il proprio successo di impresa. Le politiche commerciali sono finalizzate ad assicurare la qualità dei beni e dei servizi, la sicurezza e l'osservanza del principio di precauzione.**

È fatto, pertanto, obbligo di:

- Osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti e i consumatori;
- Fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, prodotti di alta qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità di clienti e consumatori;
- Fornire accurate ed esaurienti informazioni su prodotti e servizi e attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere, in modo che clienti e consumatori possano assumere decisioni consapevoli.

Cantone Energia S.r.l. si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo al personale di Cantone Energia di:

- Osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Cantone Energia S.r.l.;
- Adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- Ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- Utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti e dei

- criteri di legittimità delle operazioni con parti correlate, prodotti e servizi forniti da imprese di Cantone Energia S.r.l. a condizioni competitive e di mercato;
- Includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligo espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
 - Osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
 - Mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali; riferire tempestivamente al proprio superiore, e al Garante, le possibili violazioni del Codice;
 - Portare a conoscenza della struttura Cantone Energia S.r.l. competente problemi rilevanti insorti con un fornitore o un collaboratore esterno, in modo da poterne valutare le conseguenze anche a livello di Cantone Energia S.r.l.. Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

2.12 Management, dipendenti, collaboratori

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Cantone Energia S.r.l.. Cantone Energia S.r.l. si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità.

Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona. Cantone Energia S.r.l. si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- Adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- Provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- Creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di

tutto il personale di Cantone Energia S.r.l.. Cantone Energia S.r.l. auspica che, ad ogni livello, si collabori a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Cantone Energia S.r.l. interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

Cantone Energia S.r.l. promuove la cultura e le iniziative volte alla diffusione di conoscenze all'interno delle proprie strutture e a mettere in luce i valori, i principi e i comportamenti e i contributi in termini di innovazione delle famiglie professionali in relazione ai temi legati allo sviluppo delle attività di business e alla crescita sostenibile dell'azienda.

Cantone Energia S.r.l. si impegna a offrire strumenti di interazione tra i componenti delle famiglie professionali, i gruppi di lavoro e le comunità di pratica, nonché di coordinamento e accesso al know-how, e promuove iniziative di crescita, diffusione e sistematizzazione delle conoscenze relative alle core competence delle proprie strutture e volte a definire indirizzi e orientamenti di riferimento atti a garantire uniformità operativa.

2.13 Security aziendale

Cantone Energia S.r.l. è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che potrebbe provocare danni diretti o indiretti al personale di Cantone Energia S.r.l. e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. **Tutto il personale di Cantone Energia S.r.l. è tenuto a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte, e alla struttura Cantone Energia S.r.l. competente, eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Cantone Energia S.r.l.. È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Cantone Energia S.r.l., astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.**

2.14 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Cantone Energia S.r.l. favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo. Cantone Energia S.r.l.

esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Nei rapporti interpersonali, ognuno è tenuto a contribuire e a mantenere un ambiente e un'organizzazione di lavoro fondati su principi di correttezza, libertà, dignità e uguaglianza ed è tenuto a una condotta ispirata ai principi di correttezza nei confronti di altre/i dipendenti, di utenti e terzi. Ogni comportamento riferibile a molestie, molestie sessuali e morali, violenze psicologiche, mobbing, straining, discriminazioni costituisce un'intollerabile violazione della dignità delle/dei dipendenti, delle collaboratrici e dei collaboratori; compromette l'integrità fisica e psichica, la fiducia e la motivazione al lavoro di colei/colui che la subisce e può configurarsi come illecito disciplinare.

Cantone Energia S.r.l. garantisce a ogni dipendente e collaboratrice/collaboratore il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento oggetto del presente Codice e adotta le iniziative volte a favorire il rispetto reciproco dell'inviolabilità della persona attraverso la formazione, l'informazione e la prevenzione.

L'autrice/autore dei comportamenti oggetto del presente Codice viola un preciso dovere d'ufficio. La/il dipendente, la/il collaboratrice/collaboratore che abbia subito uno dei comportamenti oggetto del presente Codice ha diritto alla presa in carico da parte dell'ufficio preposto, alla cessazione della condotta molesta, avvalendosi della procedura informale di tutela di cui Cantone Energia S.r.l. cura e assicura l'adempimento. In applicazione di quanto previsto nell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 concernente la tutela della/del dipendente che segnala illeciti, chi denuncia casi di comportamenti oggetto del presente Codice ha diritto alla riservatezza e a non subire ritorsioni dirette e indirette.

Cantone Energia S.r.l. si impegna a promuovere il benessere organizzativo e a eliminare cause organizzative e carenze di informazione che possano favorire l'insorgere di conflitti e disagio psicologico, determinando il cosiddetto mobbing organizzativo, inteso come malessere derivante da disfunzioni strutturali dell'organizzazione del lavoro, le cui conseguenze negative non erano state valutate.

2.15 Definizioni e tipologie

• Molestia e violenza morale, mobbing

Per molestia morale si intende qualunque atto, patto o comportamento che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole sulla dignità e sulla salute psico-fisica della lavoratrice/del lavoratore nell'ambito dell'attività lavorativa. Per avere il carattere di violenza morale, gli atti vessatori, le critiche e i maltrattamenti devono mirare a discriminare, screditare o comunque danneggiare la lavoratrice/il

lavoratore nella propria carriera, status, potere formale, potere informale e nella propria integrità di persona (effetto di tali atti vessatori può essere la sottostima sistematica dei risultati o l'attribuzione di incarichi molto al di sopra o troppo al di sotto delle proprie possibilità professionali). Il danno di natura psichica o fisica provocato dagli atti è di rilevabile gravità quando pregiudica l'autostima della lavoratrice/del lavoratore, oppure si traduce in forme depressive che possono manifestarsi con atteggiamenti apatici, aggressivi o di isolamento e demotivazione, o con disturbi di natura psicosomatica.

Per mobbing sul luogo di lavoro si intende ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro - attuato dal datore di lavoro o da altre/i dipendenti - nei confronti di una lavoratrice/un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico e abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità della lavoratrice/del lavoratore stessa/o nell'ambito della unità operativa di appartenenza o, addirittura, tali da escluderla/o dal contesto lavorativo di riferimento. Fanno parte di questo ambito anche forme di pressione psicologica esercitata sul luogo di lavoro che hanno come scopo quello di emarginare una persona fino a lederne la sua integrità psico-fisica. Il fenomeno del mobbing può essere attuato sia fra pari che in linea gerarchica tra responsabili e collaboratrici/collaboratori o per strategia aziendale. Il comportamento mobbizzante sussiste quando possiede le seguenti caratteristiche: - è reiterato e protratto nel tempo - è sistematico - è mirato a danneggiare la persona.

A titolo meramente esemplificativo (e non esaustivo) rientrano nella tipologia di molestia morale e mobbing: - umiliazioni - sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi - atti e comportamenti aventi lo scopo o comunque l'effetto di discriminare e danneggiare la lavoratrice/il lavoratore nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi e mansioni - immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale - sottostima sistematica dei risultati, non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati - calunniare o diffamare una lavoratrice/un lavoratore - negare deliberatamente informazioni relative al lavoro, oppure fornire informazioni non corrette al riguardo - sabotare o impedire in maniera deliberata l'esecuzione del lavoro - escludere la lavoratrice/il lavoratore oppure boicottarla/o e disprezzarla/o - esercitare minacce o avvilire la persona - insultare o assumere atteggiamenti ostili in modo deliberato - emarginare, in modo sistematico, duraturo e intenso, la lavoratrice/il lavoratore/ da progetti nei quali dovrebbe essere coinvolto per ruolo e funzione.

- **Straining**

Per straining si intende una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che - oltre a essere stressante - è caratterizzata anche da una durata costante. La vittima è, rispetto alla persona che attua lo straining, in persistente inferiorità. Lo straining viene attuato appositamente contro una o più persone, ma sempre in maniera discriminante. La differenza tra lo straining e il mobbing è da individuarsi nella mancanza di una frequenza significativa (almeno alcune volte al mese) di azioni ostili ostative: in tali situazioni le azioni ostili che la vittima ha effettivamente subito sono poche e troppo distanziate nel tempo, spesso addirittura limitate a una singola azione, come un demansionamento o un trasferimento disagiata. Pertanto, mentre il mobbing si caratterizza per una serie di condotte ostili, continue e frequenti nel tempo, per lo straining è sufficiente una singola azione con effetti duraturi nel tempo (come nel caso di un demansionamento, che potrebbe configurarsi anche come violazione delle disposizioni contrattuali in materia di mansioni e profilo professionale di inquadramento).

- **Molestia sessuale**

Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, a connotazione sessuale arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, oppure ogni atto che possa creare ritorsioni o un clima di intimidazione, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale e non verbale (Racc. CE del 27/11/1991 e art. 26 D. Lgs. 198/2006, integrato dalle modifiche apportate dal D. Lgs. 5/2010). Rientrano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, tra le molestie sessuali: - apprezzamenti verbali e/o sguardi e/o ammiccamenti insistenti e non graditi - richieste implicite o esplicite di rapporti sessuali - foto pornografiche o altro materiale analogo esposto nei luoghi di lavoro messaggi scritti o oggetti provocatori o allusivi - contatti fisici intenzionali indesiderati - promesse esplicite o implicite di carriera o di agevolazione nonché privilegi sul posto di lavoro in cambio di prestazioni sessuali - intimidazioni, minacce e ricatti subiti per aver respinto comportamenti finalizzati al rapporto sessuale.

Ogni comportamento va valutato secondo il principio soggettivo: spetta a ciascuno stabilire, secondo ragionevolezza, quale comportamento possa tollerare e quale consideri offensivo o sconveniente.

- **Discriminazioni**

Il D. Lgs. 198/2006, integrato dal D. Lgs. 5/2010, definisce le discriminazioni come segue:

- discriminazione diretta: qualsiasi disposizione, criterio, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici/i lavora-

- tori in ragione del loro sesso e comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra/o lavoratrice/lavoratore in situazione analoga;
- discriminazione indiretta: situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi, un atto, patto o comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere in una condizione di particolare svantaggio i lavoratori di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari. Costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, oppure in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

2.16 Misure di prevenzione

Al fine di garantire le migliori condizioni di vita nei luoghi di lavoro e a difesa di norme comportamentali idonee ad assicurare un clima relazionale nel quale a tutte le persone siano riconosciuti uguale dignità e rispetto, Cantone Energia S.r.l.:

- riconosce che la qualità della prestazione è condizionata sia dalla professionalità tecnica, etica, deontologica di ogni lavoratrice/lavoratore, sia dalla valorizzazione della sua dignità professionale e personale.
- Pertanto ogni lavoratrice/lavoratore dovrà essere sensibilizzata/o a tali valori e stimolata/o a stabilire buoni rapporti di collaborazione con colleghe e colleghi e altre figure professionali, adoperandosi a costruire un clima rispettoso delle diverse individualità.
- si impegna a ostacolare tutti quegli atteggiamenti offensivi che - ledendo i diritti umani, civili, culturali, religiosi - contrastano palesemente con una società civile e democratica
- si attiva affinché siano particolarmente perseguite e superate le violenze morali e le modalità comunicative di tipo ostile che sono uno degli aspetti più deleteri del clima lavorativo;

La finalità degli interventi preventivi sarà pertanto quella di costruire un clima relazionale dove la gestione stessa dei conflitti sia realizzata in modo più sano e consapevole - propone specifici interventi di formazione alle/ai dirigenti, rivolti alla gestione del clima relazionale nell'ambito dei singoli settori o servizi e alla valorizzazione delle risorse umane, nonché alle necessarie modifiche all'organizzazione del lavoro.

2.17 Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutto il personale di Cantone Energia S.r.l. deve contribuire a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro. Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno - per i riflessi contrattuali - equiparati ai casi precedenti; Cantone Energia S.r.l. si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro. È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;

Cantone Energia S.r.l. favorisce iniziative volontarie rivolte al personale che intendano dissuadere dal fumo e, nell'individuare eventuali zone riservate ai fumatori, terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverte disagio fisico per l'eventuale presenza di fumo nelle situazioni di convivenza lavorativa e chiede di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

III. Strumenti di applicazione del codice etico

3.1 Sistema di controllo interno e gestione dei rischi

Cantone Energia S.r.l. si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno e gestione dei rischi, adottando e mettendo in esecuzione tutti gli strumenti utili ad indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto di leggi e procedure aziendali, proteggere i beni aziendali, gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi, garantendo altresì un corretto processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi aziendali. La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno e gestione dei rischi efficace è comune ad ogni livello della struttura organizzativa di Cantone Energia S.r.l.; di conseguenza, **tutto il personale di Cantone Energia S.r.l., nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, è impegnato nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno e gestione dei rischi.** Cantone Energia S.r.l. promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, **il management in primo luogo e tutto il personale di Cantone Energia S.r.l. in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno e gestione dei rischi di Cantone Energia S.r.l. e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.** Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Cantone Energia S.r.l.. Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi. Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit di Cantone Energia e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

3.2 Conflitti di interesse

Cantone Energia S.r.l. riconosce e rispetta il diritto del proprio personale a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Cantone Energia S.r.l., purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti di Cantone Energia S.r.l..

Cantone Energia S.r.l. adotta strumenti normativi interni che assicurano la trasparenza e la correttezza, sostanziale e procedurale, delle operazioni con interessi degli amministratori e sindaci ed operazioni con parti correlate. **Il management e i dipendenti di Cantone Energia S.r.l. sono tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza.** In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali. Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- Utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- Svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il management e i dipendenti di Cantone Energia S.r.l. sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte. Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte, e al Garante. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- Individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- Trasmette agli interessati - e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, nonché al Garante - le necessarie istruzioni scritte;
- Archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

3.3 Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. **Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano**

rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili. È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio. Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- L'agevole e puntuale registrazione contabile;
- L'individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- La ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. **È compito di tutto il personale di Cantone Energia S.r.l. far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici. Il personale di Cantone Energia S.r.l. che viene a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenute a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e al Garante.**

3.4 Tutela della salute, sicurezza e ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività di Cantone Energia S.r.l. devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative e alle politiche nazionali dei Paesi in cui opera relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica. Cantone Energia S.r.l. contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale. **Il personale di Cantone Energia S.r.l., nell'ambito delle proprie mansioni, partecipa attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.**

3.5 Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

Cantone Energia S.r.l. promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del management e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Cantone Energia S.r.l.. La ricerca e l'inno-

vazione sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui Cantone Energia S.r.l. opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa. Il personale di Cantone Energia S.r.l. è tenuto a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

IV. Riservatezza

4.1 Protezione del segreto aziendale

Le attività di Cantone Energia S.r.l. richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali. **Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere e gli obblighi di informazione imposti dalle disposizioni vigenti, è obbligo del personale di Cantone Energia S.r.l. assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa. Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Cantone Energia S.r.l. e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.**

4.2 Tutela della privacy

Cantone Energia S.r.l. si impegna a proteggere le informazioni relative al proprio personale e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni. Cantone Energia S.r.l. intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti. Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta. Cantone Energia S.r.l. si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti. Il personale di Cantone Energia S.r.l. deve:

- Acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;

- Acquisire e trattare i dati stessi solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- Rappresentare e ordinare i dati stessi con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- Comunicare i dati stessi nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Cantone Energia S.r.l. da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

4.3 Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da Cantone Energia S.r.l. a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale.

Sono considerate tali:

- La partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- La redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- La partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il management e i dipendenti di Cantone Energia S.r.l. chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di Cantone Energia S.r.l., sono tenuti - oltre al rispetto delle procedure aziendali con riferimento al market abuse - a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura Cantone Energia S.r.l. Corporate competente.

V. Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del codice etico

I principi e i contenuti del Codice si applicano al personale e alle attività di Cantone Energia S.r.l.. I rappresentanti, agenti e collaboratori incaricati da Cantone Energia S.r.l. promuovono i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza. Compete in primo luogo agli amministratori e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni. Per la piena osservanza del Codice, ciascuna Persona potrà rivolgersi, anche direttamente, al Garante.

5.1. Obbligo di conoscenza del Codice e di segnalazione di possibili violazioni

Il Codice è messo a disposizione del personale di Cantone Energia S.r.l. in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti internet e intranet di Cantone Energia S.r.l.. **A ognuno dei componenti il personale di Cantone Energia S.r.l. è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.** È fatto obbligo a ciascuno di:

- Astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- Selezionare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;
- Richiedere ai terzi con i quali Cantone Energia S.r.l. entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- Riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte proprie rilevazioni o notizie fornite da Stakeholder circa possibili casi o richieste di violazione del Codice; le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate all'Organo di rappresentanza di Cantone Energia S.r.l.;
- Collaborare con Cantone Energia S.r.l. e con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- Adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione. Fermo restando che non potrà condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale è parte, e al Garante, se dopo la segnalazione della notizia di una possibile violazione la Persona ritiene di aver subito ritorsioni, potrà rivolgersi direttamente al Garante.

5.2. Strutture di riferimento e vigilanza

Cantone Energia S.r.l. è impegnata ad assicurare:

- La massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso il personale di Cantone Energia S.r.l. e gli altri Stakeholder; la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;
- Lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

5.3. Garante del Codice Etico

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Cantone Energia S.r.l. ai sensi della disciplina italiana della "responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato" contenuta nel decreto legislativo 8 giugno 2001

n. 231. Cantone Energia S.r.l. spa assegna le funzioni di Garante all'organo dirigente, ai sensi dell'art. 6 n. 4 del d.lgs. n. 231/2001. Ciascuna società controllata, in via diretta o indiretta, in Italia e all'estero, assegna con atto formale dell'organo sociale competente la funzione di Garante al proprio organo dirigente o Organismo di Vigilanza. Al Garante è assegnato il compito di:

- Promuovere e facilitare l'attuazione del Codice Etico e l'emanazione di procedure di riferimento; riferire e proporre le iniziative utili per la maggiore diffusione e conoscenza del Codice anche al fine di evitare il ripetersi di violazioni accertate;
- Promuovere la conoscenza del Codice Etico anche mediante programmi di comunicazione e formazione specifica del management e dei dipendenti di Cantone Energia S.r.l.;
- Esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;
- Intervenire, anche su segnalazione del personale di Cantone Energia S.r.l., nei casi di notizie di possibili violazioni del Codice ritenute non debitamente affrontate o di ritorsioni subite dalla persona a seguito della segnalazione di notizie;
- Valutare l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

5.4. Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali di tutte il personale di Cantone Energia S.r.l. ai sensi e per gli effetti della legge applicabile. La violazione dei principi e dei contenuti del Codice potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro.



Cantone Energia S.r.l.
Via Boscofangone, 5
80035 Nola (NA) Italia
Tel. +39 081 821 00 08
Fax +39 081 315 16 54
info@cantonenergia.it
www.cantonenergia.it