

**Ena Spa**  
(già *SIF Italia S.p.A.*)

**CODICE ETICO PER IL GRUPPO ENA E SUE CONTROLLATE  
AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231**

Approvato con delibera del Consiglio di amministrazione  
in data 04/11/2024

---

## **INDICE**

1.	PRINCIPI ISPIRATORI E VALORI DEL CODICE ETICO	3
1.1.	Profilo del Gruppo	
1.2.	Missione e visione etica del Gruppo	
2.	PRESCRIZIONI GENERALI	4
2.1.	Destinatari del Codice Etico	
2.2.	Responsabilità del Gruppo	5
2.3.	Obblighi del personale	
3.	PRINCIPI ETICI DI GRUPPO	
3.1.	Valore delle risorse umane	
3.2.	Integrità	6
3.3.	Conduzione degli affari e concorrenza	
3.4.	Corporate governance	7
3.5.	Tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato	
3.6.	Conflitto di interessi	
3.7.	Trasparenza della contabilità	
3.8.	Antiriciclaggio	8
3.9.	Sicurezza, salute e ambiente	
3.10.	Treatmento delle informazioni riservate	
3.11.	Molestie o mobbing sul luogo di lavoro	9
3.12.	Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo	10
3.13.	Treatmento delle informazioni riservate	
4.	REGOLE DI CONDOTTA	11
4.1.	Norme generali	
4.2.	Rapporti con i clienti-utenti	
4.3.	Rapporti con i fornitori	
4.4.	Rapporti con la Pubblica Amministrazione	
4.5.	Rapporti con le Authority	
4.6.	Rapporti con le organizzazioni rappresentative e sindacali	12
4.7.	Rapporti con gli organi di informazione	

5.	Sistema di attuazione e controllo .....	
6.	Sistema disciplinare e sanzioni .....	13
7.	Garante del Codice Etico	
8.	Promozione e diffusione del Codice Etico.....	14
9.	Revisione del Codice.....	
10.	Valore contrattuale del Codice.....	

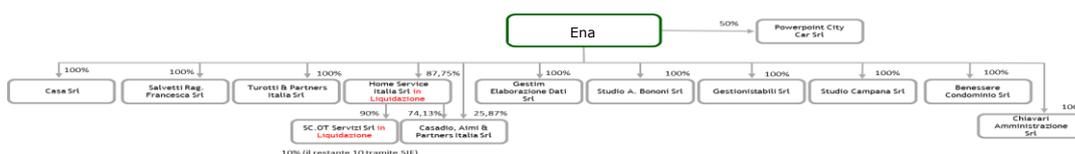
## 1. PRINCIPI ISPIRATORI E VALORI DEL CODICE ETICO

### 1.1. Profilo del Gruppo

Gruppo Ena è Società per azioni quotata in borsa all'Euronext Growth Milan e specializzata nella gestione ed amministrazione di patrimoni immobiliari, condomini, grandi complessi immobiliari, centrali termiche di medie e grandi dimensioni.

Fanno parte del gruppo le seguenti società: **Powerpoint City Car S.r.l.** (controllata al 50%), **Casa S.r.l.** (controllata al 100%), **Salvetti Rag. Francesca S.r.l.** (controllata al 100%), **Turotti & Partners Italia S.r.l.** (controllata al 100%), **Home Service Italia S.r.l. in liquidazione** (controllata al 87,75 %) **Gestim Elaborazione Dati S.r.l.** (controllata al 100%), **Studio A. Bononi S.r.l.**(controllata al 100%), **Gestioni stabili S.r.l.** (controllata al 100%), **Studio Campana** (controllata al 100%), **Benessere Condominio S.r.l.** (controllata al 100%), **Chiavari Amministrazione S.r.l.** (controllata al 100%), **SC.OT Servizi S.r.l. in liquidazione** (controllata al 10% ed il 92% è controllato da Home Service Italia S.r.l. in Liquidazione), **Casadio, Aimi & Partners Italia S.r.l.** (controllata al 25,57% ed il 74,13% è controllato da Home Service Italia S.r.l. in Liquidazione).

Segue una chart riepilogativa:



Il Gruppo Ena Spa opera prevalentemente in Lombardia con riflessi istituzionali sociali in rapida evoluzione.

Il Gruppo fornisce un servizio di contabilizzazione, rendicontazione e programmazione di attività manutentive attraverso una costante ottimizzazione dell'organizzazione delle risorse umane e tecniche della progettazione, dell'esazione e dei corrispettivi di spesa svolgendo una funzione essenziale per oltre 40.000 utenti.

### 1.2. Missione e visione etica del Gruppo

Gruppo Ena, in funzione di amministrazione privata e quindi nella consapevolezza di operare in un mercato particolare, ha ritenuto di assumere e formalizzare principi e regole comportamentali, costituenti impegno sia verso l'esterno che verso l'interno.

Più specificatamente il Gruppo Ena ha inteso garantire l'esigenza di condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, altresì a tutela della posizione e dell'immagine propria e della Società controllate e collegate, delle aspettative dei propri azionisti, dipendenti e collaboratori, nonché di ordinaria collaborazione, correttezza e trasparenza con gli Enti locali e territoriali nella conduzione delle attività istituzionali.

Gruppo Ena ha dunque predisposto e adottato il presente Codice Etico per fissare l'insieme di valori che costituiscono l'etica sociale del Gruppo ed i principi guida, nonché le direttive fondamentali cui devono essere confermate le attività sociali ed i comportamenti di tutti coloro che agiscono per la Società nell'ambito delle attività aziendali, delle rispettive competenze e della posizione da ciascuno ricoperta nell'organizzazione aziendale.

Il presente Codice Etico è altresì finalizzato alla prevenzione dei reati considerati nel D.Lgs. 231/2001 e costituisce parte integrante del Modello organizzativo adottato dalla Società, che viene ben definito nel M.O.G., modello di organizzazione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, a cui si rinvia per maggiore chiarezza. Il modello di organizzazione, gestione e controllo succitato è anche provvisto di una mappatura del rischio-reato presupposto e prevede controlli interni idonei a prevenire la commissione dei delitti di cui al D.lgs 231/2001.

Tutti coloro che agiscono, operano e collaborano a qualsiasi titolo con il Gruppo hanno il dovere di tenere e far tenere ai propri collaboratori ed ai propri interlocutori un comportamento conforme a quanto previsto, ai generali principi di assoluta onestà, lealtà, buona fede, equilibrio, correttezza e diligenza, oltre che agli specifici obblighi che possano derivare dalla deontologia e, comunque da quei principi ritenuti dovuti in virtù del contesto e delle finalità della propria attività.

## **2. DESCRIZIONI GENERALI**

### **2.1. Destinatari del Codice Etico**

Le norme del Codice si applicano, senza eccezione, agli amministratori e a tutto il personale del Gruppo, ivi compresi dirigenti, collaboratori, e tutti coloro che intrattengono rapporti anche temporanei con il Gruppo.

Il presente Codice si applica altresì a tutte le persone fisiche o giuridiche che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione di società del Gruppo o di una sua unità organizzativa e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi dello stesso.

Tutti i partners e tutti coloro che intrattengono rapporti commerciali con il Gruppo sono parimenti tenuti a conformare i propri comportamenti alle disposizioni del presente Codice.

Tutti i destinatari sono tenuti ad agire nell'ambito della legalità, mettendo a disposizione la propria competenza e professionalità; tutti i destinatari nell'ambito

delle attività espletate dovranno tenere un comportamento improntato a criteri di correttezza lealtà, probità e non prevaricazione, garantendo, sia all'interno del Gruppo che nei rapporti con i terzi, un comportamento collaborativo improntato ai principi di trasparenza e completezza delle informazioni in conformità delle procedure interne.

## **2.2. Responsabilità del Gruppo**

Il Gruppo Ena si impegna a garantire la massima diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati. Inoltre, Il codice etico ed il MOG nella sua interezza verranno pubblicati sul sito web della Società e verranno inviati tramite e-mail aziendali a tutti i dipendenti, i dirigenti e gli amministratori. La società si impegna altresì a rendere conoscibili i principi generali che orientano il suo operato tramite social network, quali Instagram e LinkedIn. Si sottolinea altresì, che è incaricata della gestione dell'attività dei social network una società esterna, la Brain Computing, alla quale sono affidati i contenuti da pubblicare, previa verifica e approvazione dell'AD.

Il Gruppo vigila con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti di informazione, prevenzione e controllo ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Il Gruppo assicura l'aggiornamento costante del Codice.

## **2.3. Obblighi del personale**

A tutto il personale è richiesta la conoscenza ed il rispetto delle norme contenute nel presente Codice, del M.O.G. di Ena Spa e delle norme di riferimento, interne ed esterne, che regolano l'attività svolta nell'ambito della funzione di competenza.

Il personale ha inoltre l'obbligo di:

- rivolgersi ai propri Responsabili in caso di necessità di chiarimenti circa l'interpretazione e l'attuazione delle norme contenute nel Codice;
- offrire la massima collaborazione per accertare le possibili violazioni;
- informare i terzi nei rapporti verso l'esterno circa gli impegni e gli obblighi posti dal presente codice ed esigerne l'osservanza.

## **3. PRINCIPI ETICI DI GRUPPO**

### **3.1. Valore delle risorse umane**

Il Gruppo riconosce la centralità delle risorse umane per lo sviluppo ed il successo dell'azienda perché è proprio attraverso le risorse umane che il Gruppo è in grado di fornire sviluppare migliorare e garantire un'ottimale gestione dei propri servizi.

Ferme restando le previsioni di legge e contrattuali applicabili, al personale sono richiesti professionalità, dedizione, lealtà, spirito di collaborazione e rispetto reciproco. Ogni dipendente o collaboratore deve:

- operare con professionalità, trasparenza correttezza ed onestà, nel rigoroso rispetto delle leggi e regolamenti applicabili, nonché delle regole organizzative e procedurali adottate dalla Società;
- improntare la propria attività, qualunque sia il livello di responsabilità connesso al ruolo, al più elevato grado di efficienza, attenendosi alle disposizioni operative impartite dai livelli gerarchici superiori;
- adeguare i propri comportamenti interni ed esterni ai principi ed ai valori di cui al presente Codice;
- assumere nei rapporti con i colleghi comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione;
- considerare la riservatezza quale principio fondamentale dell'attività.

### **3.2. Integrità**

L'integrità è un elemento importante del patrimonio aziendale e rappresenta la più forte garanzia dell'impegno civile del Gruppo nei confronti di tutte le persone che in esso lavorano, di tutti i fornitori, di tutti i suoi clienti e di tutti i suoi azionisti in generale.

Il Gruppo assicura il rispetto di tale principio tramite l'osservanza delle norme di legge ed il rispetto delle regole dell'integrità morale in ogni settore di attività ed in ogni circostanza.

È fatto quindi divieto di corrispondere e/o promettere direttamente o indirettamente, denaro o altra utilità a terzi, siano essi pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio o privati, per condizionare o remunerare l'operato dei medesimi, o comunque acquisire trattamenti di favore. Sono unicamente ammessi doni o gesti di cortesia commerciale di modico valore e conformi agli usi. In ogni caso tale tipologia di spesa deve essere adeguatamente autorizzata dal relativo responsabile.

### **3.3. Conduzione degli affari e concorrenza**

Il Gruppo cura il perseguimento degli interessi sottesi alla propria attività e dell'interesse della collettività, assicurando, in generale, che la gestione degli affari sia improntata al rispetto dei principi di integrità e trasparenza.

In particolare, tutte le azioni, operazioni e negoziazioni devono essere improntate alla massima correttezza, con esclusione di qualsiasi fenomeno di corruzione o favoritismo, alla completezza e trasparenza delle informazioni ed alla legittimità, non solo formale, ma sulla base delle norme vigenti e delle procedure interne.

Il Gruppo rispetta rigorosamente le disposizioni di legge in materia di concorrenza secondo quanto prevedono le disposizioni della L. 287 del 1990 e gli artt. 101, 102 e 103 del TFUE e si astiene dal porre in essere comportamenti ingannevoli, collusivi e più in generale qualunque comportamento che possa integrare una forma di concorrenza sleale.

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

In nessun caso il perseguimento dell'interesse della Società può giustificare una condotta che non sia rispettosa delle leggi vigenti e conforme alle regole del presente Codice.

### **3.4. Corporate governance**

Il Gruppo assicura la partecipazione dei soci alle decisioni di loro competenza, garantendo la parità, la trasparenza, la chiarezza e la completezza d'informazioni circa la situazione e l'andamento aziendale, nell'ottica di una gestione sociale ottimale. Le principali regole di *corporate governance* del Gruppo sono contenute nel [Codice di Autodisciplina delle società quotate](#), cui il Gruppo aderisce e che qui si intende richiamato per quanto possa occorrere.

### **3.5. Tutela del capitale sociale, dei creditori e del mercato**

Uno degli aspetti centrali che qualificano eticamente la condotta del Gruppo è costituito dal rispetto dei principi di comportamento intesi a garantire l'integrità del capitale sociale, la tutela dei creditori e dei terzi che instaurano rapporti con ciascuna Società del Gruppo, il regolare andamento del mercato, l'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza e in genere la trasparenza e la correttezza dell'attività del Gruppo sotto il profilo patrimoniale, economico e finanziario.

### **3.6. Conflitto di interessi**

Il Gruppo previene l'insorgenza e gli effetti, diretti o indiretti, di situazioni di conflitti di interesse, dei quali siano portatori i soggetti che agiscono in nome o per conto del medesimo.

Tutti i destinatari sono tenuti ad evitare situazioni che palesino conflitti di interessi, ossia tutte quelle situazioni in cui si persegua un interesse diverso e/o confliggente con la missione d'impresa. Ove i destinatari del Codice si trovino o ritengano di potersi trovare in una posizione di conflitto di interessi, o qualora sussistano gravi ragioni di convenienza, devono astenersi dall'adottare qualsiasi decisione e/o dallo svolgere qualsiasi attività i cui effetti ricadano direttamente e/o indirettamente sul Gruppo.

### **3.7. Trasparenza della contabilità**

Il Gruppo è consapevole dell'importanza della trasparenza, accuratezza e completezza delle informazioni contabili e assicura un sistema amministrativo contabile affidabile nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e nel fornire gli strumenti per identificare, prevenire e gestire eventuali rischi in materia, frodi o comunque comportamenti scorretti.

Ogni operazione o transazione, deve essere correttamente registrata nel sistema di contabilità aziendale secondo i criteri indicati dalla legge e dai principi contabili, e

deve essere altresì debitamente autorizzata, verificabile, legittima e congrua; conseguentemente, ogni operazione deve avere una documentazione di supporto in modo da consentire, in ogni momento, l'effettuazione di controlli in grado di attestare le caratteristiche e motivazioni della medesima e la verifica del relativo processo di decisione, autorizzazione, realizzazione, nonché l'individuazione dei vari livelli di responsabilità.

Tutti i responsabili sono tenuti ad operare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente, in modo che il sistema amministrativo contabile sia in grado di fornire tutte le informazioni richieste dalle normative civilistiche e fiscali, nonché dalle esigenze di una corretta gestione.

Il Gruppo assicura in tal modo, nell'ambito della propria politica aziendale, il rigoroso rispetto della normativa vigente, ivi compresa quella tributaria e fiscale, e ciò sia da parte dei propri dipendenti, sia da parte di soggetti esterni che prestino consulenza, continuativa o anche solo occasionale, a favore del Gruppo.

### **3.8. Antiriciclaggio**

I destinatari del Codice, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con il Gruppo, non devono in alcun modo ed in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Il Gruppo garantisce nella gestione d'impresa il rispetto di tutte le norme e disposizioni applicabili, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

### **3.9. Sicurezza, salute e ambiente**

Il Gruppo è consapevole dell'importanza di contribuire allo sviluppo ed al benessere dell'ambiente in cui opera e di garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro.

Il Gruppo riconosce come prioritari i valori della tutela dell'ambiente e del territorio, nonché della sostenibilità.

Il Gruppo garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e assicura ambienti di lavoro sicuri e salubri, nel rispetto della normativa antinfortunistica vigente e a tutela della salute sul lavoro.

In particolare, il Gruppo assicura che tutti coloro che prestano la propria attività lavorativa per lo stesso siano debitamente informati, formati e istruiti in merito ai rischi connessi alle attività dai medesimi svolte, ed alle corrette procedure operative, nonché in possesso di tutti i necessari dispositivi di protezione individuale di necessità.

Il Gruppo, si impegna quindi affinché venga diffusa e consolidata tra il proprio personale, partner commerciali e soggetti terzi in generale, una cultura ambientale, della sicurezza e della sostenibilità, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte dei medesimi.

### **3.10. Security aziendale**

Il Gruppo è impegnato 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 alle Persone del Gruppo e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda.

Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva – comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce alle persone e ai beni.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito, 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.

### **3.11. Molestie o mobbing sul luogo di lavoro**

Il Gruppo favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Il Gruppo 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.

Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- realizzare ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali.

Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

### **3.12. Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo**

Tutti devono contribuire personalmente 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; Il Gruppo 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;
- fumare nei luoghi di lavoro. Ena favorisce iniziative volontarie rivolte alle Persone che intendono 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.

### **3.13. Trattamento delle informazioni riservate**

Il Gruppo, nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività, assicura la riservatezza di tutte le informazioni in proprio possesso. Si astiene altresì dal ricercare e utilizzare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione dell'interessato, in conformità alle normative vigenti, ed in particolare a quella in materia di privacy, nonché alle procedure aziendali in essere.

La salvaguardia del patrimonio sociale ricomprende anche la custodia e la protezione dei beni immateriali ed intellettuali del Gruppo, nonché delle informazioni e dei dati di proprietà aziendale dei quali i dipendenti vengono a conoscenza per ragioni d'ufficio.

In particolare, sono considerate informazioni riservate:

- i dati contabili e personali dei clienti;
- i progetti, le iniziative e gli accordi attinenti la sfera di attività del Gruppo che non siano di dominio pubblico;
- i dati contabili previsionali e quelli consuntivi, anche consolidati, fino a che non siano oggetto di diffusione al pubblico dopo l'approvazione del bilancio di esercizio.

Ai destinatari che per ragioni d'ufficio venissero a conoscenza di un'informazione riservata è fatto divieto di comunicarla a terzi, se non per ragioni d'ufficio o professionali e soltanto previa autorizzazione del proprio responsabile. Nelle comunicazioni a terzi deve essere dichiarato il carattere riservato delle informazioni trasmesse e l'obbligo alla riservatezza anche da parte del soggetto terzo.

La circolazione interna e verso terzi di documenti attinenti alle informazioni riservate deve essere organizzata in modo attento e scrupoloso onde evitare pregiudizi nei confronti del Gruppo ed indebite divulgazioni.

Ogni violazione sarà oggetto di specifico provvedimento disciplinare.

## **4. REGOLE DI CONDOTTA**

### **4.1. Norme generali**

Gli amministratori, i dipendenti e i collaboratori esterni del Gruppo sono tenuti nei rapporti con i propri interlocutori, in particolare terzi, a mantenere un comportamento

etico, rispettoso delle leggi, dei regolamenti e delle procedure interne, nonché improntato alla massima correttezza ed integrità.

È vietata la dazione e l'accettazione di qualsiasi regalia da parte di soggetti esterni, siano essi amministratori, sindaci, dipendenti e collaboratori esterni, che possa anche solo essere interpretata come eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolta ad acquisire trattamenti di favore per sé o nella conduzione di qualsiasi attività collegabile ad una società del Gruppo.

#### **4.2. Rapporti con i clienti-utenti**

Il Gruppo considera la soddisfazione del cliente come fattore di primaria importanza per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per la propria immagine e reputazione. Pertanto, pone estrema attenzione ai bisogni dei clienti, assicurando un atteggiamento improntato alla disponibilità e correttezza al fine di garantire risposte immediate e qualificate alle esigenze del cliente, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

#### **4.3. Rapporti con i fornitori**

La condotta del Gruppo nelle attività di approvvigionamento di beni e servizi è improntata alla ricerca del miglior rapporto qualità-prezzo, alla concessione di pari opportunità per ogni fornitore, alla lealtà ed imparzialità di giudizio nelle fasi di selezione e aggiudicazione.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni d'acquisto si fondano su obiettive valutazioni della qualità e del prezzo del bene o del servizio, sull'idoneità tecnico professionale, nonché, con particolare riguardo alla assistenza ed alla tempestività, delle più idonee garanzie offerte.

#### **4.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione il Gruppo assicura la più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili, di modo che non possa in alcun modo essere compromessa la correttezza e legalità delle interazioni e procedure, nonché l'integrità e la reputazione del Gruppo.

È vietata qualsiasi azione diretta o indiretta, anche attraverso interposta persona, a influenzare l'indipendenza di giudizio dell'istituzione interessata e/o ad assicurare un qualsiasi vantaggio indebito al Gruppo.

#### **4.5. Rapporti con le Authority**

Il Gruppo assicura la scrupolosa osservanza delle disposizioni emanate dalle Authority regolatrici del mercato (Garante Privacy, AGCM, ACN, ecc) siano esse nazionali e/o europee, in particolare, nei settori connessi con l'attività energetica di servizi ed in generale di facilities.

#### **4.6. Rapporti con le organizzazioni rappresentative o sindacali**

Il Gruppo assicura il mantenimento di rapporti di relazione e ordinaria collaborazione con organizzazioni rappresentative, quali Associazioni dei Consumatori, o organizzazioni sindacali e eventuali rappresentanze interne dei lavoratori, improntate, in particolare, ai principi di correttezza e trasparenza, nell'ambito delle disposizioni legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

Il Gruppo non eroga contributi a organizzazioni politiche, sindacali ed in generale ad associazioni.

#### **4.7. Rapporti con gli organi di informazione**

Il Gruppo è consapevole che la comunicazione resa ai mezzi di informazione svolge un ruolo importante ai fini della valorizzazione della propria immagine e reputazione. Pertanto, il Gruppo assicura che tutte le informazioni riguardanti lo stesso siano puntuali, veritiere, omogenee e trasparenti, di modo da fornire all'esterno una rappresentazione corretta del Gruppo, della sua attività ed operatività.

I rapporti con gli organi di stampa e gli altri organismi di informazione sono affidati alle funzioni aziendali preposte e/o a consulenti esterni e devono essere intrattenuti nel rispetto della politica di comunicazione definita dal Gruppo.

### **5. Sistema di attuazione e controllo**

In conformità della normativa vigente e nell'ottica della programmazione ed organizzazione delle attività aziendali tese all'efficienza, alla correttezza, alla trasparenza ed alla qualità, ed al fine di assicurare la conformità nei processi decisionali – sia strategici che operativi –, delle azioni e dei comportamenti, ai principi etici ed alle regole assunte, e dunque prevenire comportamenti illeciti e di reato, di cui in particolare al D.Lgs. 231/2001, il Gruppo si è dotato di un Sistema organizzativo coerente e conforme alle previsioni di cui al Decreto medesimo.

Il Sistema è definito nel Modello di organizzazione e gestione adottato e tramite istituzione del relativo Organismo di Vigilanza, indipendente e autonomo come indicato dal M.O.G. e dai principi dettati dalla vigente normativa.

Il Gruppo ha altresì adottato specifiche modalità di controllo della conformità dei comportamenti di chi agisca per esso o nel suo ambito, alle previsioni della normativa vigente ed ai principi e regole di comportamento del presente Codice.

Compete in particolare all'Organismo di Vigilanza la verifica sull'effettività ed efficacia di principi e regole definite dal Codice Etico, come anche del M.O.G., e circa la loro osservanza da parte dei destinatari, secondo quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001.

### **6. Sistema disciplinare e sanzioni**

L'osservanza delle norme contenute nel presente Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti anche delle società

del Gruppo ai sensi dell'art 2104 c.c. e dell'art. 35 CCNL Commercio applicabile per il personale dipendente da società, consorzi e cooperative in partnership con il Gruppo.

La violazione delle norme del presente Codice da parte del personale dipendente potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge.

Eventuali violazioni da parte di soggetti esterni, quali collaboratori, consulenti o lavoratori autonomi, delle disposizioni del presente Codice, in base alla loro gravità, potranno legittimare il recesso da parte della Società dai rapporti contrattuali in essere con tali soggetti e potranno altresì essere ex ante individuate come causa di risoluzione automatica del contratto ai sensi dell'art. 1456 c.c..

L'accertamento delle violazioni del presente Codice viene operato dalle competenti funzioni titolari di poteri e facoltà di controllo interno.

Il procedimento di contestazione delle violazioni nonché la procedura con cui viene comminata la sanzione sono svolte nel pieno rispetto delle disposizioni dello Statuto dei Lavoratori e degli accordi contrattuali applicabili.

## **7. Garante del Codice Etico**

Il Codice Etico rappresenta, tra l'altro, un principio generale non derogabile del Modello 231 di organizzazione, gestione e controllo adottato dal Gruppo 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. Le funzioni di Garante del Codice Etico sono svolte dall'Organismo di Vigilanza succitato. Al Garante è assegnato il compito di:

- promuovere e facilitare l'attuazione del Codice Etico e l'emanazione di procedure di riferimento;

proporre alle competenti strutture interne 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 del Gruppo;

- esaminare le notizie di possibili violazioni del Codice, promuovendo le verifiche più opportune;

intervenire, anche su segnalazione, 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;

- comunicare alle strutture competenti i risultati delle verifiche rilevanti per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori; informare le strutture di linea/area competenti dei risultati delle verifiche rilevanti per l'assunzione delle misure opportune.

Il garante, nella persona del Presidente dell'O.D.V., ovvero del Collegio Sindacale, presenta inoltre al Comitato Controllo e Rischi, nonché al Presidente e all'Amministratore Delegato, che ne riferiscono al Consiglio di amministrazione, una

relazione semestrale sull'attuazione e l'eventuale necessità di aggiornamento del Codice.

Nello svolgimento dei propri compiti, il Garante potrà avvalersi della Funzione di amministrazione e controllo della Ena Spa.

Ogni flusso informativo destinato al Garante può essere indirizzato alla casella di posta elettronica ordinaria:

[organismodivigilanza@enaspa.it](mailto:organismodivigilanza@enaspa.it)

## **8. Promozione e diffusione del Codice Etico**

Il Codice è messo a disposizione di tutti gli utenti in conformità alle norme applicabili ed è inoltre consultabile nei siti Internet del Gruppo

Il Garante promuove la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice.

## **9. Revisione del Codice**

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di amministrazione del Gruppo, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa col Presidente, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione dell'O.D.V. con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

## **10. Valore contrattuale del Codice**

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali 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, e comportare il risarcimento dei danni dallo stesso derivanti.