



Umbria
Energy



CODICE ETICO AZIENDALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 6 luglio 2007

INDICE

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| INTRODUZIONE | 4 |
| AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE..... | 4 |
| 1. PREMESSE | 5 |
| <i>I comportamenti non etici.....</i> | <i>5</i> |
| <i>Il valore della reputazione.....</i> | <i>5</i> |
| <i>La struttura del Codice.....</i> | <i>5</i> |
| 2. PRINCIPI GENERALI | 6 |
| <i>Non discriminazione.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Rispetto delle norme.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Conflitti di interesse.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Riservatezza.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Valore delle risorse umane.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Correttezza nei rapporti con i dipendenti.....</i> | <i>6</i> |
| <i>Integrità della persona.....</i> | <i>7</i> |
| 3. ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA | 7 |
| <i>Attività degli organi sociali.....</i> | <i>7</i> |
| <i>Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01</i> | <i>7</i> |
| 4. ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI | 8 |
| <i>Regali, omaggi e benefici.....</i> | <i>8</i> |
| <i>Rapporti con istituzioni pubbliche, partiti e organizzazioni sindacali.....</i> | <i>8</i> |
| <i>Contributi e sponsorizzazioni.....</i> | <i>8</i> |
| <i>Rapporti con i mass media.....</i> | <i>9</i> |
| 5. ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI..... | 9 |
| <i>Selezione del personale.....</i> | <i>9</i> |
| <i>Costituzione del rapporto di lavoro.....</i> | <i>9</i> |
| <i>Gestione del personale.....</i> | <i>9</i> |
| <i>Sicurezza e salute.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Tutela della privacy.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Integrità e tutela della persona.....</i> | <i>10</i> |
| <i>Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti.....</i> | <i>11</i> |
| <i>Fumo.....</i> | <i>11</i> |
| 6. ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI .. | 12 |
| <i>Scelta dei fornitori, degli appaltatori e dei subappaltatori.....</i> | <i>12</i> |
| <i>Modalità di relazione con fornitori, appaltatori e subappaltatori.....</i> | <i>12</i> |
| 7. ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NEI | |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| CONFRONTI DELL'AZIENDA | 12 |
| 8. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE | 13 |
| <i>Rilevazione delle violazioni del Codice.....</i> | <i>13</i> |
| <i>Istruttoria dell'OdV.....</i> | <i>13</i> |
| 9. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER IL PERSONALE DIRIGENTE | 14 |
| <i>Rilevazione delle violazioni del Codice.....</i> | <i>14</i> |
| <i>Istruttoria dell'OdV.....</i> | <i>14</i> |
| <i>Adozione di provvedimenti.....</i> | <i>14</i> |
| 10. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI..... | 15 |
| <i>Rilevazione delle violazioni del Codice.....</i> | <i>15</i> |
| <i>Istruttoria dell'OdV.....</i> | <i>15</i> |
| <i>Determinazione della condotta aziendale.....</i> | <i>15</i> |
| 11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER GLI ORGANI SOCIALI..... | 16 |
| <i>Rilevazione delle violazioni del Codice.....</i> | <i>16</i> |
| <i>Istruttoria dell'OdV.....</i> | <i>16</i> |
| <i>Determinazione della condotta aziendale.....</i> | <i>16</i> |
| 12. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE..... | 17 |
| 13. PERSONALE DIRIGENTE – RECESSO | 18 |
| 14. COLLABORATORI – RECESSO | 18 |
| 15. ORGANI SOCIALI - REVOCA..... | 19 |
| 16. FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI - RISOLUZIONE | 20 |
| 17. VIGENZA E VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE | 20 |

INTRODUZIONE

È convincimento di Umbria Energy S.p.A. che l'etica nella conduzione degli affari sia condizione per il successo dell'impresa e strumento per la promozione della propria immagine, elemento quest'ultimo, che rappresenta un valore primario ed essenziale per la Società.

A tal fine, Umbria Energy S.p.A. ha deciso di adottare un Codice Etico Aziendale (il "Codice") che, in linea con i principi di comportamento di lealtà e onestà già condivisi dall'azienda, è volto a regolare, attraverso norme comportamentali, l'attività dell'azienda stessa, fissando i principi generali cui la stessa deve conformarsi.

AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE

Il Codice si applica ad Umbria Energy S.p.A. ed a tutte le società da quest'ultima eventualmente controllate ai sensi e per gli effetti dell'art. 2359 del codice civile ed è conseguentemente vincolante per i comportamenti di tutti i rispettivi dipendenti e collaboratori (di seguito, singolarmente e nel loro complesso, definiti per brevità come "UE").

Il *management* di UE è tenuto a osservare i contenuti del Codice nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali ed il *know-how* dell'impresa, il rendimento per l'azionista nonché il benessere di lungo termine per i dipendenti.

I componenti dei Consigli di Amministrazione delle singole società del Gruppo UE nel fissare gli obiettivi di impresa si ispirano ai principi del Codice.

UE richiede a tutte le imprese collegate o partecipate e ai principali fornitori, appaltatori e subappaltatori, una condotta in linea con i principi generali del presente Codice, fermo restando il rispetto delle specificità religiose, culturali e sociali.

UE, attraverso i suoi dipendenti, coopera attivamente e pienamente con le Autorità.

Il presente Codice ha validità sia in Italia che all'estero, pur trovando ragionevole applicazione alle diverse realtà culturali, politiche, sociali, economiche e commerciali dei vari paesi in cui il Gruppo UE opera.

1. PREMESSE

Il comportamenti non etici

Non sono etici quei comportamenti assunti da chiunque – singolo o organizzazione – per conto di UE, che costituiscono violazione delle regole della civile convivenza e dei corretti rapporti sociali e commerciali, così come previsti e disciplinati da leggi e regolamenti.

L'assunzione di comportamenti non etici compromette i rapporti tra UE e i propri soci, nonché tra UE e i propri dipendenti e collaboratori, nonché tra UE e i propri interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari, sia pubblici che privati.

Il valore della reputazione

La buona reputazione è una risorsa immateriale essenziale. La buona reputazione costituisce all'esterno elemento di attrazione per gli azionisti e per le migliori risorse umane che hanno interesse ad operare con UE ed è altresì elemento che favorisce i rapporti con gli interlocutori commerciali, imprenditoriali e finanziari ed i committenti pubblici e privati. All'interno, essa consente di prendere e attuare decisioni attenuando possibili elementi di conflittualità, oltre che di organizzare il lavoro in un clima di reciproco rispetto, senza dover necessariamente ricorrere ad interventi autoritari.

La struttura del Codice

Il Codice è costituito da:

- ✓ i principi generali, che definiscono in modo astratto i principali valori di riferimento a cui si attiene UE per il compimento delle proprie

attività;

- ✓ i criteri di condotta che devono essere adottati da UE e dagli altri soggetti cui si applica il Codice medesimo;
- ✓ le norme, alle quali UE e gli altri soggetti cui si applica il presente Codice, nel rispetto dei principi generali, devono attenersi allo scopo di prevenire rischi di comportamento non etici;
- ✓ i meccanismi di attuazione del Codice.

2. PRINCIPI GENERALI

Non discriminazione

Nelle decisioni che influiscono sulle relazioni con i suoi interlocutori esterni ed interni, UE evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alle preferenze sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alle credenze religiose.

Rispetto delle norme

Nell'ambito della loro attività professionale, i dipendenti e i collaboratori di UE sono tenuti a rispettare con diligenza le leggi vigenti, il presente Codice, i regolamenti interni e, ove applicabili, le norme di deontologia professionale.

In nessun caso il perseguimento dell'interesse di UE può giustificare una condotta in violazione di tali norme.

Conflitti di interesse

Nella conduzione di qualsiasi attività di interesse di UE, devono sempre essere ridotte al minimo le situazioni ove i soggetti coinvolti siano in conflitto di interesse.

Si ritiene sussistente un conflitto di interesse sia nel caso in cui un dipendente, un collaboratore o un amministratore persegua un obiettivo proprio personale, diverso da quello perseguito da UE o si procuri volontariamente un vantaggio personale in occasione del compimento di attività svolte nell'interesse di UE, sia nel caso in cui i rappresentanti dei clienti, degli appaltatori, dei subappaltatori, dei fornitori o delle istituzioni pubbliche o private, agiscano in contrasto con i doveri fiduciari legati alla loro posizione.

Riservatezza

La Società assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e comunque nel pieno rispetto delle norme vigenti.

I dipendenti e collaboratori di UE devono uniformare il proprio comportamento alla massima riservatezza anche al di fuori dell'orario di lavoro, al fine di salvaguardare il know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e commerciale dell'azienda.

Tutti coloro che, in conseguenza dell'espletamento dei propri compiti di servizio, hanno la materiale disponibilità di informazioni confidenziali e rilevanti, sono tenuti a non abusare di tale privilegio informativo.

Valore delle risorse umane

I dipendenti e i collaboratori di UE sono un fattore indispensabile per il successo dell'azienda.

Per questo motivo la Società tutela e promuove il valore delle risorse umane allo scopo di migliorare e accrescere l'esperienza e il patrimonio di conoscenza di ciascun dipendente e collaboratore.

Correttezza nei rapporti con i dipendenti

UE garantisce che, nei rapporti con i dipendenti nei cui confronti trovano applicazione regole gerarchiche, non si manifestino occasioni in cui l'esercizio del principio di autorità sia lesivo della dignità, della professionalità e della autonomia del

dipendente.

La Società opera le proprie scelte di organizzazione salvaguardando il valore professionale dei dipendenti.

Integrità della persona

UE garantisce l'integrità fisica e morale dei suoi dipendenti e collaboratori, assicura condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e cura la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro.

3. ETICITÀ NELL'ATTIVITÀ DEGLI ORGANI SOCIALI E NELLA ORGANIZZAZIONE SOCIETARIA

Attività degli organi sociali

L'attività degli organi sociali di UE è improntata al pieno rispetto delle regole fissate dallo Statuto sociale e dalla legislazione vigente.

Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01

Il Consiglio di Amministrazione di UE, con delibera assunta in data 6 luglio 2007, ha istituito l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 (di seguito "OdV").

L'OdV è un organo collegiale, collocato in posizione verticistica, che riporta direttamente all'Amministratore Delegato i risultati dell'attività, eventuali criticità emerse ed eventuali interventi correttivi e migliorativi che, in caso di particolare significatività, potranno essere portati anche all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV, oltre ad esercitare le funzioni ad esso attribuite dall'Amministratore Delegato, verifica l'uniforme applicazione del presente codice anche sulla base delle informative ricevute.

4. ETICITÀ NEI RAPPORTI CON I TERZI

Regali, omaggi e benefici

Ai dipendenti e ai collaboratori di UE, è vietato, nei rapporti con i pubblici ufficiali e gli incaricati di pubblico servizio, dare o promettere denaro o altre utilità sotto qualsiasi forma, sia che la condotta venga realizzata nell'interesse esclusivo del soggetto agente, sia che venga posta in essere a vantaggio o nell'interesse della società.

È vietato altresì effettuare qualsiasi forma di regalo, omaggio, o concedere benefici a soggetti che hanno rapporti commerciali e/o imprenditoriali con la Società, fatto salvo il caso in cui – tenuto anche conto dei paesi in cui UE opera - tali forme di regalo, omaggio o beneficio siano di modico valore e rientrino nelle ordinarie prassi e consuetudini.

In ogni caso ciascun dipendente o collaboratore di UE, prima di procedere ad effettuare una qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio che superi il modico valore così come considerato in Italia deve, se dipendente, chiedere espressa autorizzazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, ovvero, se collaboratore, riferire al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa con la quale collabora, affinché sia concordata la condotta da tenere. Il responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa deve chiedere l'autorizzazione al proprio superiore gerarchico per le iniziative che ritiene di assumere direttamente. In ogni caso, chiunque opera in nome e per conto di UE, si dovrà astenere da pratiche non consentite dalla legge, dagli usi commerciali o dai codici etici – se noti – degli interlocutori pubblici e/o privati con cui ha rapporti sia in Italia che all'estero. I dipendenti o i collaboratori di UE che in ragione dell'attività

svolta per la Società ricevono regali, omaggi o benefici in qualsiasi forma sono tenuti a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze operano, se lavoratori dipendenti, ovvero con cui collaborano, se collaboratori, o, sempre se dipendenti, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare il preposto al controllo interno, qualora l'entità dei regali, omaggi o benefici superi il modico valore valutato secondo gli usi e le consuetudini in vigore nel luogo e per il settore di attività in cui opera il dipendente o il collaboratore. È vietato ai dipendenti o ai collaboratori di UE ricevere qualsiasi forma di regalo, omaggio o beneficio, da soggetti che operino con UE, nei rapporti in cui la Società rivesta la qualifica di concessionario di appalti di opere pubbliche o di incaricato di pubblico servizio.

Rapporti con istituzioni pubbliche, partiti e organizzazioni sindacali

UE si astiene dall'assumere iniziative che possano costituire direttamente o indirettamente forme di pressione indebite nei confronti di esponenti di istituzioni pubbliche, politici o sindacali ovvero di istituzioni pubbliche, organizzazioni politiche o sindacali.

UE non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati.

Contributi e sponsorizzazioni

UE può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni dichiaratamente senza fini di lucro e con regolari statuti e atti costitutivi, che siano di elevato valore culturale o benefico.

Le attività di sponsorizzazione, che possono riguardare i temi del sociale, dell'ambiente, dello sport, dello spettacolo e dell'arte, sono destinate solo a eventi o ad organismi che offrano garanzia di qualità e nei cui confronti possa escludersi ogni possibile conflitto di interessi di ordine personale o aziendale.

Rapporti con i mass media

L'informazione verso l'esterno deve essere veritiera e trasparente.

UE deve presentarsi in modo accurato ed omogeneo nella comunicazione con i mass media. I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alla direzione aziendale a ciò delegata e sono concordati preventivamente con l'Amministratore Delegato.

I dipendenti UE non possono fornire informazioni a rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione della direzione competente.

5. ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON I DIPENDENTI

Selezione del personale

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto alle esigenze aziendali, salvaguardando le pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

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

UE, nei limiti delle informazioni direttamente disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo e/o discriminazione alcuna nelle fasi di selezione e assunzione del personale.

Costituzione del rapporto di lavoro

Il personale è assunto con formale contratto di lavoro nei modi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva vigente. Non è consentita alcuna posizione di lavoro irregolare o di "lavoro nero". Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve adeguate informazioni relative ai contenuti normativi e retributivi del rapporto medesimo in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata sull'effettiva conoscenza dello stesso.

Gestione del personale

UE evita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti. Nell'ambito dei processi di gestione del personale, le decisioni prese sono basate sulla

corrispondenza tra le esigenze della società e i profili posseduti dai dipendenti, nonché su considerazioni di merito.

Sicurezza e salute

UE si impegna a preservare, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Tutela della privacy

La privacy del dipendente è tutelata adottando tutte le misure e le salvaguardie per il trattamento e la conservazione delle informazioni previste dalla legislazione vigente. È vietata qualsiasi indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti.

Integrità e tutela della persona

UE si impegna a tutelare l'integrità morale dei dipendenti e ad assicurare il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona.

Per questo motivo salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento vessatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze.

Non sono ammesse molestie sessuali e devono essere evitati comportamenti che possano turbare la persona:

- Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento anche verbale, a connotazione sessuale che arrechi offesa alla dignità e libertà della persona che lo subisce ovvero sia suscettibile di creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile od umiliante nei

suoi confronti. In particolare rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali:

- ✓ richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite e ritenute offensive per chi ne è oggetto;
 - ✓ minacce, discriminazioni e ricatti, subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, svolgimento od estinzione del rapporto di lavoro;
 - ✓ contatti fisici fastidiosi e indesiderati;
 - ✓ apprezzamenti verbali offensivi sul corpo e sulla sessualità;
 - ✓ gesti o ammiccamenti sconvenienti e provocatori a sfondo sessuale;
 - ✓ esposizione nei luoghi di lavoro di materiale pornografico;
 - ✓ scritti ed espressioni verbali sulla presunta inferiorità della persona, in quanto appartenente a un determinato sesso, o denigratori in ragione della diversità di espressione della sessualità.
- Per comportamenti che possano turbare la persona si intende ogni violenza morale e persecuzione psicologica che produca, anche in via indiretta, un effetto pregiudizievole alla dignità e alla salute psico-fisica della/del dipendente nell'ambito dell'attività lavorativa. In particolare rientrano nella tipologia della molestia morale e della persecuzione psicologica:
 - ✓ umiliazioni e maltrattamenti verbali reiterati e persistenti;
 - ✓ sistematica delegittimazione di immagine e discredito negli ambienti di lavoro, anche di fronte a terzi;
 - ✓ atti e comportamenti mirati a discriminare e danneggiare la/il dipendente nella carriera, status, assegnazione o rimozione da incarichi o mansioni;
 - ✓ immotivata esclusione o marginalizzazione dalla ordinaria comunicazione aziendale;

- ✓ sottostima sistematica dei risultati non giustificata da insufficiente rendimento o mancato assolvimento dei compiti assegnati.

Fatta salva la tutela in sede penale e civile, la/il dipendente che abbia subito o sia esposta/o nel luogo di lavoro a molestie sessuali, violenze morali e persecuzioni psicologiche potrà presentare denuncia alla Direzione Risorse Umane ed all'Ufficio dell'ODV contestualmente per l'assunzione dei provvedimenti del caso.

comunque negli ambienti di lavoro contraddistinti da apposite indicazioni, UE nelle situazioni di convivenza lavorativa terrà in particolare considerazione la condizione di chi avverta disagio fisico in presenza di fumo e chiedi di essere preservato dal contatto con il "fumo passivo" sul proprio posto di lavoro.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

UE richiede che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità degli altri. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

- ✓ Prestare servizio sotto gli effetti di abuso di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto;
- ✓ Consumare o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti nel corso della prestazione lavorativa.

Gli stati di dipendenza cronica da sostanze di tale natura, quando di incidenza sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti.

UE si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

Fumo

Fermi restando i divieti generali di fumare nei luoghi di lavoro, ove ciò generi pericolo e

6. ETICITÀ NELLE RELAZIONI CON FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI

Scelta dei fornitori, degli appaltatori e dei subappaltatori

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori e subappaltatori, UE opera con il fine di conseguire il massimo vantaggio competitivo, assumendo comportamenti non discriminatori.

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori o subappaltatori UE tiene conto – oltre che della convenienza economica – anche della capacità tecnico/economica dei propri contraenti valutandone globalmente l'affidabilità con riferimento alla specificità delle prestazioni da rendere.

Nella scelta dei propri fornitori, appaltatori o subappaltatori, UE opera nel pieno rispetto della normativa vigente e delle eventuali previsioni contrattuali concordate con i clienti.

Modalità di relazione con fornitori, appaltatori e subappaltatori

Le relazioni con i fornitori, appaltatori e subappaltatori sono sempre regolate da specifici contratti.

Tali relazioni comprendono anche i contratti finanziari e di consulenza.

Ciascun contratto con un fornitore, appaltatore o subappaltatore deve essere finalizzato a conseguire la massima chiarezza nella disciplina del rapporto.

7. ETICITÀ DEI RAPPORTI DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI NEI CONFRONTI DELL'AZIENDA

Fermo restando le obbligazioni e i doveri previsti dalla normativa e dalla contrattazione individuale e collettiva vigente, ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve evitare comportamenti contrari all'etica aziendale, così come individuata nel presente Codice, che si riflettano sulla reputazione e sull'immagine dell'impresa.

Gestione delle informazioni

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore deve conoscere e attuare quanto previsto da UE in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

Conflitto di interessi

Ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a evitare le situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interessi e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sia venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie attività.

Nel caso in cui si manifesti un conflitto di interesse, ciascun dipendente e ciascun collaboratore è tenuto a darne comunicazione al responsabile dell'ufficio e/o dell'unità organizzativa alle cui dipendenze opera, se lavoratore dipendente, ovvero con cui collabora, se collaboratore, o, sempre se dipendente, al diretto superiore gerarchico, che provvederà ad informare, ove necessario, il preposto al controllo interno.

8. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

Rilevazione delle violazioni del Codice

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa di UE rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte dei dipendenti che operano nel proprio ufficio o nella propria unità organizzativa.

Spetta ai direttori e ai dirigenti rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte del personale non dirigente che svolga funzione di responsabile degli uffici e delle unità organizzative gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze.

In ogni caso, tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, sono tenuti a segnalare per iscritto, le eventuali inosservanze al presente Codice. Non sono ammesse segnalazioni in forma anonima.

Le segnalazioni vanno presentate all'OdV e/o al proprio responsabile, secondo le modalità previste dalle procedure interne.

L'OdV ascolterà separatamente l'autore della segnalazione e il soggetto responsabile della pretesa violazione. Le segnalazioni che risultino palesemente infondate sono soggette a sanzioni.

L'Azienda si impegna a tutelare gli autori delle segnalazioni contro eventuali ritorsioni cui possono andare incontro, e a mantenerne riservata l'identità, salvo specifici obblighi di legge.

L'OdV può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

Istruttoria dell'OdV

L'OdV, con la collaborazione del responsabile del servizio legale e affari societari e del direttore del personale, e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 8.1, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice.

L'istruttoria è svolta sulla base della preventiva contestazione della violazione del presente Codice al soggetto interessato e delle controdeduzioni da quest'ultimo presentate.

L'OdV, pertanto, verifica che la contestazione sia stata effettuata dal servizio di sede competente, ovvero dall'unità operativa periferica di riferimento, nel rispetto delle disposizioni e della normativa indicate nel capoverso che precede.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'OdV sottopone la questione all'amministratore delegato con una propria relazione proponendo a quest'ultimo la sanzione da comminare al dipendente ai sensi del successivo art. 12.

9. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER IL PERSONALE DIRIGENTE

Rilevazione delle violazioni del Codice

Spetta ai direttori e ai dirigenti rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte del personale dirigente gerarchicamente e/o funzionalmente alle proprie dipendenze.

Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione al presente Codice deve essere segnalato OdV nel rispetto delle modalità di cui al precedente punto 8.1 del presente Codice.

L'OdV può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

Qualora l'eventuale violazione del presente Codice sia posta in essere da un direttore e, sarà l'amministratore delegato, una volta rilevata la violazione, a segnalarla all'OdV, nonché al Consiglio di Amministrazione, nel caso in cui il direttore sia anche membro del Consiglio stesso.

Istruttoria dell'OdV

L'OdV, con la collaborazione del responsabile del servizio legale e affari societari e del direttore del personale e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 9.1, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'OdV sottopone la questione

all'Amministratore Delegato con una propria relazione proponendo a quest'ultimo la sanzione da comminare al dipendente ai sensi del successivo art. 13.

Adozione di provvedimenti

L'amministratore delegato, esaminata la relazione dell'OdV, ove ritenga sussistente la violazione segnalata da quest'ultimo, propone al consiglio di amministrazione il provvedimento da adottare nei confronti del responsabile, ai sensi del successivo art. 13. Nel caso in cui la violazione sia stata posta in essere da un direttore e/o da un membro del Consiglio di Amministrazione, lo stesso consiglio di amministrazione, ricevuta la proposta di provvedimento da parte dell'amministratore delegato, delibererà il provvedimento da adottare.

10. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER I COLLABORATORI

confronti del responsabile delle violazioni, ai sensi del successivo art. 14.

Rilevazione delle violazioni del Codice

Spetta a ciascun responsabile di ufficio o di unità organizzativa di UE rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte di coloro che collaborano con il proprio ufficio o con la propria unità organizzativa. Spetta ai direttori e ai dirigenti rilevare eventuali violazioni del presente Codice da parte di coloro che collaborano direttamente con la direzione generale o con i dirigenti medesimi. Il verificarsi di eventi o il manifestarsi di comportamenti che possano essere ritenuti violazione al presente Codice deve essere segnalato al preposto al controllo interno. L'OdV può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

Istruttoria dell'OdV

L'OdV, con la collaborazione del responsabile del servizio legale e affari societari e del direttore del personale e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 10.1, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente codice.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'OdV sottopone la questione all'amministratore delegato.

Determinazione della condotta aziendale

L'amministratore delegato, esaminata la relazione dell'OdV, ove ritenga sussistente la violazione segnalata da quest'ultimo, assume direttamente la condotta da tenere nei

11. MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE PER GLI ORGANI SOCIALI

da quest'ultimo, ne riferisce al Consiglio di amministrazione per le eventuali determinazioni che quest'ultimo potrà adottare ai sensi del successivo art. 15.

Rilevazione delle violazioni del Codice

Eventuali violazioni al presente Codice poste in essere dal Presidente, dal Vice- Presidente, dall'Amministratore Delegato, ovvero da ciascun consigliere di amministrazione possono essere rilevate dal Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora rilevi la violazione, la segnalerà al presidente del collegio sindacale e all'OdV.

L' OdV può effettuare verifiche per accertare il rispetto del presente Codice.

Istruttoria dell'OdV

L'OdV, con la collaborazione del responsabile del servizio legale e affari societari e del direttore del personale e/o di collaboratori esterni, svolge una propria istruttoria in ordine alle segnalazioni che dovessero pervenirgli ai sensi del precedente paragrafo 11.1, ovvero a qualunque circostanza dovesse rilevare in merito a violazioni del presente Codice.

A conclusione dell'istruttoria, ove ritenga accertata la violazione del presente Codice, l'OdV sottopone la questione all'amministratore delegato con una propria relazione.

Determinazione della condotta aziendale

L'amministratore delegato, esaminata la relazione dell'OdV - in assenza, se del caso, degli amministratori eventualmente interessati - ove ritenga sussistente la violazione segnalata

12. SANZIONI PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Fermo restando il regime sanzionatorio previsto dalla contrattazione collettiva per le violazioni del contratto di lavoro dipendente ed il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della l. n. 300 del 30/5/1970 (Statuto dei lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, qualora il comportamento del dipendente configuri altresì violazione del Codice, allo stesso potranno essere comminate successivamente all'espletamento di quanto previsto al precedente art. 8, paragrafi 8.2 e 8.3 le seguenti sanzioni, graduate secondo la gravità del comportamento accertato:

- a) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- b) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni lavorativi;
- c) qualora le violazioni al presente Codice, per la loro gravità, configurino altresì giustificato motivo soggettivo e/o giusta causa per la risoluzione del contratto di lavoro, la Società potrà procedere al licenziamento del dipendente;
- d) qualora le violazioni al presente Codice configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengano contestate al dipendente della Società dall'autorità giudiziaria, UE, all'esito delle procedure di cui al precedente art. 8, paragrafi 8.2. e 8.3., anche alla stregua delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, applicherà le sanzioni di cui alle precedenti lettere a), b) e c), a seconda della gravità della condotta; la Società potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per adottare i provvedimenti disciplinari più idonei (in tal caso dovrà essere comunicato al dipendente che la Società si riserva di emettere le

relative sanzioni al passaggio in giudicato della sentenza penale); in caso di sentenza di condanna passata in giudicato, assunta anche ai sensi dell'art. 444 del c.p.p., potrà procedersi da parte della Società alla sanzione del licenziamento, valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza assunta ai sensi dell'art. 444 del c.p.p.; laddove venga assunto a carico del dipendente un provvedimento restrittivo della libertà personale a seguito di contestazione da parte dell'autorità giudiziaria di ipotesi di reato che configurino, all'esito dell'accertamento di cui al precedente art. 8, violazione del presente Codice, potrà essere adottata nei confronti del dipendente stesso la sanzione della sospensione dal rapporto di lavoro e dalla retribuzione per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale, ove la Società, all'esito delle procedure indicate nel precedente art. 8, paragrafi 8.2 e 8.3, non intenda sanzionare le infrazioni con il provvedimento di licenziamento.

13. PERSONALE DIRIGENTE – RECESSO

Il comportamento del dirigente che configuri violazione del Codice, una volta accertato secondo quanto previsto al precedente art. 9, paragrafi 9.2. e 9.3, potrà giustificare, nei casi più gravi, il licenziamento del dirigente medesimo, da comminarsi ai sensi delle disposizioni di legge e del contratto collettivo applicato.

14. COLLABORATORI – RECESSO

La violazione del Codice da parte di un collaboratore di UE, accertata secondo quanto previsto al precedente art. 10, paragrafi 10.2 e 10.3, potrà essere valutata quale comportamento contrario alle regole della correttezza e quale esecuzione del contratto di collaborazione non secondo buona fede, in contrasto con le disposizioni contenute negli artt. 1175 e 1375 c.c., con la conseguenza che, nei casi più gravi, la Società potrà recedere dal contratto di collaborazione.

Qualora le violazioni al presente Codice configurino, altresì, ipotesi di reato e come tali vengano contestate al collaboratore della Società dall'autorità giudiziaria, UE, all'esito delle procedure di cui al precedente art. 10, paragrafi 10.2 e 10.3, anche alla stregua delle risultanze dell'istruttoria svolta in sede penale, potrà, nei casi più gravi, recedere dal contratto di collaborazione; la Società potrà anche attendere l'esito del procedimento penale per esercitare il recesso (in tal caso dovrà essere comunicato al collaboratore che la Società si riserva di assumere decisioni al passaggio in giudicato della sentenza penale).

In caso di sentenza di condanna passata in giudicato, assunta anche ai sensi dell'art. 444 del c.p.p., potrà procedersi da parte della Società al recesso dal contratto di collaborazione, valutata la gravità della condotta accertata in sede di sentenza di condanna, ovvero contestata in caso di sentenza assunta ai sensi dell'art. 444 C.P.C.

Laddove venga assunto a carico del collaboratore un provvedimento restrittivo della libertà personale, la Società ha facoltà di sospendere il rapporto di collaborazione e l'erogazione del compenso pattuito per un periodo di tempo pari alla durata del provvedimento restrittivo della libertà personale, ove la Società, all'esito delle

procedure indicate nel precedente art. 10, paragrafi 10.2 e 10.3, non intenda esercitare il diritto di recesso.

15. ORGANI SOCIALI - REVOCA

La violazione del Codice da parte del Presidente, del vice-Presidente, dell'Amministratore Delegato, ovvero di ciascun consigliere di amministrazione, accertata secondo quanto previsto al precedente art. 11, paragrafi 11.2 e 11.3, sarà oggetto di valutazione da parte del Consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di amministrazione, qualora ravvisi nella violazione del Codice un comportamento che possa giustificare il recesso dal rapporto di lavoro, sia di natura subordinata che di natura autonoma, ovvero la revoca dell'amministratore, convoca l'Assemblea per l'adozione di eventuali provvedimenti.

16. FORNITORI, APPALTATORI E SUBAPPALTATORI - RISOLUZIONE

Qualunque violazione da parte dei principali fornitori, appaltatori e subappaltatori dei principi informativi del presente Codice dovrà essere contestata da UE agli stessi e consentirà ad UE di esercitare la facoltà di dichiarare la risoluzione del contratto o contratti. Tale clausola risolutiva espressa dovrà essere inserita in ciascun contratto con i principali fornitori, appaltatori e subappaltatori di UE.

17. VIGENZA E VALORE CONTRATTUALE DEL CODICE

Il presente Codice troverà applicazione ai comportamenti assunti dai soggetti interessati successivamente alla sua adozione da parte del Consiglio di amministrazione di UE e, ove esistenti, delle singole società del Gruppo UE.

A tal fine, successivamente alla sua adozione, il presente Codice sarà portato a conoscenza dei dipendenti e dei collaboratori di UE. Copia del Codice sarà affissa in luogo accessibile a tutti i dipendenti e sarà portato a conoscenza dei principali fornitori, appaltatori e subappaltatori di UE. Una versione informatica dello stesso sarà altresì messa a disposizione nel sito web aziendale www.umbriaenergy.it.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti UE ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del codice civile.

La violazione delle norme 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 potrà comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.