

MP ENERGIE S.R.L.

ENERGY SERVICE COMPANY - SOCIETÀ DI SERVIZI ENERGETICI

Sede Legale: Largo dei Cappuccini 2/1 – 33100 Udine

CODICE ETICO

Parte integrante

del MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E DI GESTIONE

predisposto ai sensi del D. Lgs. n. 231 dell'8 giugno 2001

INDICE

1	PREMESSA.....	4
2	IL CODICE ETICO.....	5
3	DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE	5
4	PRINCIPI GENERALI DI RIFERIMENTO	6
4.1	Legalità e integrità.....	6
4.2	Tutela della persona	6
4.3	Lealtà e rispetto reciproco con i propri collaboratori.....	7
4.4	Rispetto della libera concorrenza.....	7
4.5	Centralità del cliente	7
4.6	Salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori	7
4.7	Impegno morale nei confronti delle proprie risorse umane	8
4.8	Tutela del patrimonio e delle risorse aziendali.....	8
4.9	Tutela dell'ambiente come risorsa della collettività	8
4.10	Riservatezza delle informazioni e tutela della Privacy	9
4.11	Tutela del diritto d'autore	9
4.12	Politica anticorruzione e antiriciclaggio	9
4.13	Tracciabilità delle operazioni e transazioni.....	9
4.14	Trasparenza e completezza dell'informazione verso gli organi competenti.....	9
5	NORME COMPORTAMENTALI.....	10
5.1	Rispetto della Legge.....	10
5.2	Rispetto della dignità umana	10
5.3	Gestione della documentazione contabile e societaria	11
5.4	Gestione delle comunicazioni sociali, delle registrazioni contabili e degli adempimenti fiscali e contributivi	11
5.5	Gestione e tutela del patrimonio e delle risorse aziendali	11
5.6	Risorse umane	12
5.6.1	Selezione del personale	12
5.6.2	Gestione del personale	13
5.6.3	La formazione del personale	13
5.6.4	Compiti dei soggetti apicali.....	13

5.6.5	Compiti specifici dei preposti.....	14
5.6.6	Disposizioni per tutti i Dipendenti e i collaboratori.....	14
5.7	Igiene e sicurezza sul lavoro.....	14
5.8	Tutela dell'ambiente.....	15
5.9	Tutela della Privacy.....	15
5.10	Conflitti di interessi.....	16
5.11	Libera concorrenza.....	17
5.12	Tutela del diritto d'autore e uso degli strumenti informatici o telematici.....	17
5.13	Rapporti con i clienti.....	17
5.14	Rapporti con i Fornitori e partners.....	18
5.15	Rapporti con la Pubblica Amministrazione.....	19
5.16	Rapporti con le organizzazioni politiche.....	20
5.17	Rapporti con le organizzazioni sindacali.....	20
5.18	Rispetto del Codice Etico.....	20
6	ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO.....	21
6.1	Sistema di controllo interno (controllo di primo livello).....	21
6.2	Organismo di Vigilanza (controllo di secondo livello).....	21
6.3	Diffusione del Codice Etico.....	22
6.4	Segnalazione e accertamento delle violazioni del Codice Etico.....	22
6.5	Segnalazione e accertamento delle violazioni del Codice Etico.....	23
6.6	Obbligatorietà del Codice e applicazione del Sistema Disciplinare.....	23

1 PREMESSA

MP ENERGIE S.R.L., con sede legale a Udine, in Largo dei Cappuccini 2/1, è stata costituita a maggio 2014.

L'attività principale dell'azienda consiste

Nello sviluppo e realizzazione di progetti di efficienza energetica nei settori immobiliare, industriale, terziario, sia nel settore pubblico che nel settore privato con percorsi volti a monitorare, gestire ed ottimizzare i consumi energetici di qualsiasi utenza in modo semplice, intuitivo e flessibile a seconda delle esigenze richieste dai clienti.

Grazie ad un consolidato background scientifico e con un approccio ingegneristico operativo MP Energie identifica soluzioni progettuali personalizzate ed innovative , efficaci sotto l'aspetto tecnico e organizzativo.

Nel dicembre 2016 l'azienda si ha conseguito la certificazione secondo la normativa ISO 9001:2008 "Sistemi di gestione per la qualità" e secondo la normativa UNI CEI 11352:201 "Gestione dell'energia - Società che forniscono servizi energetici (ESCO)"

All'interno del team MP Energie è presente un Esperto in Gestione Energia (EGE) che ha le conoscenze, l'esperienza e la capacità necessarie per gestire l'uso dell'energia in modo efficiente. L'EGE si pone l'obiettivo di migliorare il livello di efficienza energetica e/o di ridurre i consumi di energia primaria e le emissioni di gas clima-alteranti legate all'utilizzo dell'energia, di incrementare in qualità e/o in quantità i servizi forniti comunque attinenti all'uso razionale dell'energia, e possiede la certificazione Secem - Accredia di Esperto in Gestione dell'Energia per il settore industriale e Certificazione CMVP (Certified Measurement & Verification Professionale) rilasciata da AEE (Association of Energy Engineers) e EVO (Efficiency Valuation Organization).

COMPETENZE

- ✓ Valutazioni tecniche ed economiche e progettazione per:
 - impianti civili e industriali di generazione elettrica (fonti rinnovabili e cogenerazione);
 - incremento dell'efficienza energetica in sistemi semplici e complessi in ambito industriale e civile
 - sistemi di misura per il monitoraggio di grandezze fisiche in impianti
 - modellazione di sistemi energetici

- ✓ Consulenza in ambito energetico:
 - diagnosi energetiche
 - progetti per ottenimento Titoli di Efficienza Energetica e altri incentivi
 - affiancamento per la soluzione di tecnologie e fornitori
 - verifiche legate al commissioning degli impianti
 - energy management

- ✓ Due diligence:
 - ai fini della bancabilità dei progetti
 - per verifica procedure autorizzative o di incentivazione
 - per verifica di veridicità tecnico/economica e prestazionale

2 IL CODICE ETICO

Il presente Codice Etico, predisposto ai sensi degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001 e delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231" emanate da Confindustria nel marzo 2002 e successivamente aggiornate nel 2008 e nel 2014, costituisce il presupposto del sistema di controllo interno, quale riferimento principale del Modello di organizzazione gestione e controllo e del sistema sanzionatorio in esso contemplato.

3 DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

I destinatari del presente Codice Etico sono gli Amministratori, i Soci, i Lavoratori, e i Collaboratori di MP ENERGIE, i Clienti, i Fornitori, i consulenti e in senso più esteso tutti coloro che, direttamente o indirettamente, in forma stabile o temporanea, instaurano rapporti e relazioni con la società.

MP Energie, consapevole della responsabilità sociale che nutre nei confronti di tutti i propri stakeholder (portatori di interessi) ha improntato il proprio Codice Etico su un ideale di coinvolgimento e di rispetto degli interessi di tutte le parti coinvolte.

Per tale motivo la Società si attiva per promuovere la più ampia diffusione del Codice Etico nei confronti dei soggetti interessati e una corretta interpretazione dei suoi contenuti, fornendo gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione. Il presente documento è pubblicato sul sito internet aziendale ed è esposto in bacheca.

4 PRINCIPI GENERALI DI RIFERIMENTO

MP Energie srl basa tutte le proprie attività sul rispetto dei valori e dei principi presentati nei capitoli che seguono.

4.1 Legalità e integrità

MP Energie crede fortemente nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi esteri in cui opera e nel rispetto delle Istituzioni pubbliche, pertanto chiede a tutti i propri dipendenti e collaboratori e a chiunque agisca in nome e per conto dell'azienda di operare sempre nel massimo rispetto della Legge e di tutti i principi e le procedure interne che regolamentano i rapporti con la Pubblica Amministrazione e gli Enti di controllo.

4.2 Tutela della persona

MP Energie riconosce come inderogabili i diritti inviolabili dell'uomo previsti dalla Costituzione Italiana e conduce la propria attività nel rigoroso rispetto di tali diritti e di tutte le leggi nazionali e sovranazionali in materia.

In modo particolare, l'azienda condanna severamente ogni forma di pedopornografia e di turismo sessuale e osteggia fermamente qualsiasi forma di discriminazione basata su distinzioni di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

4.3 Lealtà e rispetto reciproco con i propri collaboratori

Nei rapporti con i propri collaboratori MP Energie considera di primaria importanza il rispetto reciproco, la lealtà e la trasparenza per evitare situazioni con conflitti di interesse che pregiudicano i rapporti con i terzi.

4.4 Rispetto della libera concorrenza

MP Energie opera nel totale rispetto del principio di libera concorrenza, nel totale rispetto delle aziende concorrenti, non escludendo la possibilità di accordarsi con loro per il raggiungimento di obiettivi comuni o di svolgere lavori da esse commissionati.

4.5 Centralità del cliente

MP Energie crede che la soddisfazione del cliente debba essere sempre al primo posto.

MP Energie mette al centro della sua attività ogni proprio cliente, con le sue esigenze specifiche, consigliandolo ed orientandolo nella ricerca di soluzioni in linea con le normative vigenti e vantaggiose per il tipo di attività svolta.

Elementi chiave per il continuo sviluppo della ditta sono la rapidità di intervento, la flessibilità operativa, la qualità e l'affidabilità del lavoro eseguito.

4.6 Salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori

MP Energie riconosce la salute e la sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro quali obiettivi assolutamente prioritari, da mantenere quotidianamente attraverso il corretto adempimento degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ed in materia ambientale, e si impegna per ridurre al minimo il rischio per i propri lavoratori e collaboratori.

L'azienda, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 15 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., adotta le seguenti misure generali di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro:

- a) la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b) la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c) l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d) il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e) la riduzione dei rischi alla fonte;
- f) la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;

- g) la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h) l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i) la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l) il controllo sanitario dei lavoratori;
- m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n) l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o) l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p) l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q) le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

4.7 Impegno morale nei confronti delle proprie risorse umane

La società crede nelle potenzialità delle proprie Risorse Umane e nella formazione come mezzo di accrescimento personale e professionale, garantendo a tutti i propri dipendenti un aggiornamento costante durante tutta la permanenza all'interno dell'Azienda

4.8 Tutela del patrimonio e delle risorse aziendali

Mp Energie svolge la sua attività assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi di tutti gli Stakeholder, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e del patrimonio aziendale.

La Società sensibilizza tutti i propri collaboratori e dipendenti ad un uso responsabile e consapevole delle attrezzature, dei mezzi e dei beni strumentali forniti per lo svolgimento delle attività.

4.9 Tutela dell'ambiente come risorsa della collettività

La corretta gestione delle risorse naturali e la tutela del territorio sono dei principi imprescindibili nella pianificazione e nella gestione delle attività aziendali.

Nel rigoroso rispetto della normativa ambientale, MP Energie si impegna ad attuare tutte le misure preventive e precauzionali tecnicamente possibili per annullare gli eventi pericolosi prevedibili e limitarne il più possibile gli effetti negativi sull'ambiente, privilegiando gli interventi preventivi agli interventi risolutivi di situazioni già verificatesi, aggiornandosi continuamente sull'evoluzione normativa in materia e sui progressi tecnologici facendosi promotrice presso i propri clienti di soluzioni tecniche innovative a basso impatto sull'ambiente.

4.10 Riservatezza delle informazioni e tutela della Privacy

MP Energie tutela la privacy di tutte le persone che, a qualsiasi titolo, entrano in contatto con la Società attraverso la corretta e puntuale applicazione della normativa di riferimento (**REG. UE 2016/679**) e dei propri standard operativi che prevedono specifiche modalità di trattamento e di conservazione delle informazioni ricevute.

4.11 Tutela del diritto d'autore

La Società riconosce il diritto d'autore delle opere d'ingegno aventi carattere creativo, intendendo per opera dell'ingegno qualsiasi espressione particolare del lavoro intellettuale, qualunque ne sia il modo o la forma di manifestazione.

4.12 Politica anticorruzione e antiriciclaggio

MP Energie conduce le proprie attività nel rigoroso rispetto di tutte le leggi e i regolamenti applicabili contro la corruzione ed il riciclaggio.

MP Energie esige che i Destinatari del presente Codice si astengano dal procurare affari alla società tramite pagamenti illegali, tangenti di ogni genere o altri metodi illegali, oppure richiedano, accettino o reimpieghino capitali o beni di provenienza illecita. L'azienda condanna inoltre qualsiasi forma di autoriciclaggio.

4.13 Tracciabilità delle operazioni e transazioni

MP Energie esige che tutte le primarie operazioni e transazioni siano supportate da adeguata documentazione, in modo da consentire in qualsiasi momento un controllo delle motivazioni sottese ad ogni scelta e delle caratteristiche dell'operazione/transazione, sia in fase di autorizzazione, sia in fase di svolgimento, durante la registrazione e, successivamente, in fase di verifica.

4.14 Trasparenza e completezza dell'informazione verso gli organi competenti

MP Energie riconosce il valore fondamentale della corretta informazione agli organi competenti, relativamente ai fatti che concernono la gestione societaria e contabile.

La Società si adopera per collaborare con le Autorità competenti fornendo tutte le informazioni richieste in fase di sopralluogo e controllo, secondo i principi di massima completezza e trasparenza.

5 NORME COMPORTAMENTALI

MP Energie richiede a tutti i propri dipendenti, collaboratori, Soci e fornitori, che, a vario titolo, interagiscono con la Società, di adottare un comportamento rispettoso dei valori e dei principi di riferimento enunciati nel presente Codice Etico.

5.1 Rispetto della Legge

Forte di un rapporto instaurato sulla fiducia e sulla cooperazione con tutti i propri interlocutori, MP Energie chiede a tutti i Destinatari di operare nel massimo rispetto della trasparenza e correttezza gestionale, vietando fermamente l'utilizzo di informazioni ingannevoli verso terzi o l'adozione di comportamenti tali da trarre indebito vantaggio da altrui posizioni di debolezza o di non conoscenza finalizzati a perseguire l'interesse diretto o indiretto della società.

MP Energie vieta categoricamente ogni condotta volta alla realizzazione di reati e qualsivoglia forma di accordo - sia con soggetti alle dipendenze della Società sia con soggetti terzi - finalizzato al perseguimento di obiettivi illeciti, nonché qualsiasi forma di condizionamento che possa influenzare le dichiarazioni da rendere all'Autorità Giudiziaria.

MP Energie esige che tutti i Destinatari del presente Codice mantengano sempre comportamenti eticamente corretti e tali da non pregiudicare la propria affidabilità morale e professionale.

L'azienda richiede inoltre che tali soggetti operino sempre nel rispetto dei principi di integrità, correttezza, buona fede, proporzionalità, obiettività, trasparenza, equità e ragionevolezza e agiscano in posizione di indipendenza e imparzialità, evitando le situazioni che creino conflitti di interessi.

Ogni rapporto potenziale o in essere con consulenti, fornitori, clienti e partners in genere è subordinato all'accettazione e all'attuazione di tali principi e al rispetto della Legge. Nel caso in cui ciò non si verifichi la Società non provvederà alla sottoscrizione di nuovi contratti con i soggetti inadempienti e, per i contratti esistenti, applicherà - ove possibile - le sanzioni previste dal sistema disciplinare, fino alla risoluzione del contratto nei casi più gravi.

5.2 Rispetto della dignità umana

MP Energie garantisce l'integrità fisica e morale dei propri collaboratori, delle condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, delle regole comportamentali basate sulla buona educazione e il rispetto, e ambienti di lavoro sicuri e salubri. Inoltre agisce affinché nell'ambiente di lavoro non si verifichino episodi di intimidazione, mobbing o stalking. L'azienda non tollera qualsiasi forma di richiesta o minaccia volta ad indurre le persone ad agire contro la legge e il presente Codice Etico, o ad adottare comportamenti lesivi delle convinzioni e delle preferenze morali e personali di ciascuno.

MP Energie vieta inoltre a tutti i destinatari del presente Codice Etico di utilizzare gli strumenti aziendali per attività che abbiano in qualsiasi modo a che fare con la prostituzione o la pornografia. Qualsiasi forma di detenzione, in qualsiasi luogo che sia riconducibile alla Società, di materiale pornografico,

pedopornografico, anche se contenente immagini sessualmente esplicite di tipo virtuale, nonché lo scambio di materiale ed informazioni afferenti l'ambito pedopornografico e la pornografia minorile, costituiscono comportamenti contrari ai valori fondanti dell'azienda e saranno oggetto di provvedimento disciplinare, fino alla risoluzione del rapporto contrattuale nei casi più gravi.

5.3 Gestione della documentazione contabile e societaria

La società impone il rispetto della normativa vigente e pretende il maggiore livello di precisione e completezza nella redazione di qualsiasi documento aziendale e, in modo particolare nella tenuta della documentazione contabile e societaria.

Il personale incaricato dovrà registrare ogni operazione ed ogni transazione effettuata in modo adeguato, corretto ed accurato, di modo tale che in qualsiasi momento sia possibile verificare il processo decisionale, autorizzativo ed esecutivo, nonché le motivazioni che hanno portato a tale processo. Per ogni operazione deve essere conservata tutta la documentazione di supporto necessaria per poter consentire un'agevole verifica dell'iter seguito e dei flussi contabili e individuare i diversi livelli di responsabilità.

MP Energie vieta nella maniera più categorica a tutti i propri dipendenti e collaboratori operazioni contabili simulate, condotte fraudolente, occultamenti, omissioni, cancellazioni, distruzioni di registrazioni o di documenti contabili e richiede di non ostacolare l'esercizio delle funzioni di vigilanza.

In caso di sopralluoghi da parte degli Enti competenti il personale interessato dovrà adoperarsi per garantire la massima collaborazione nel fornire i dati richiesti.

5.4 Gestione delle comunicazioni sociali, delle registrazioni contabili e degli adempimenti fiscali e contributivi

Gli Amministratori nonché i responsabili delle funzioni coinvolte a vario titolo nell'esecuzione degli adempimenti relativi alle comunicazioni sociali, alle registrazioni contabili ed agli adempimenti fiscali e contributivi, nonché alle operazioni straordinarie (quali a titolo esemplificativo distribuzione di utili e riserve, operazioni sul capitale, ...) sono tenuti ad agire con onestà, correttezza e trasparenza e nel pieno rispetto delle leggi vigenti.

In caso di predisposizione di documenti, relazioni e durante lo svolgimento di altri adempimenti relativi alle attività sopra richiamate, i Destinatari tutti del presente Codice sono tenuti a garantire costantemente verità, completezza, chiarezza di informazioni, nonché la massima accuratezza nell'elaborazione di dati e informazioni.

5.5 Gestione e tutela del patrimonio e delle risorse aziendali

Tutti i lavoratori e i Collaboratori di MP Energie devono operare con la dovuta cura e diligenza al fine di tutelare i beni di proprietà della Società, adottando comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative che sono state predisposte per regolamentare l'utilizzo delle macchine e delle attrezzature aziendali, inoltre documentando, laddove previsto, il loro impiego.

I lavoratori e i collaboratori sono responsabili delle risorse aziendali che vengono loro affidate e devono informare tempestivamente gli addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione o direttamente il datore di lavoro qualora rilevino anomalie oppure in caso di furto, danneggiamento o altri incidenti.

In particolare, ogni Lavoratore o Collaboratore ha l'obbligo di:

- utilizzare in modo corretto ed appropriato i mezzi e le attrezzature che gli vengono affidati, al fine di non causare costi indebiti, danni o riduzione di efficienza degli stessi e ogni altra conseguenza in contrasto con l'interesse della Società;
- utilizzare mezzi e attrezzature di proprietà della Società esclusivamente per lo svolgimento dell'attività lavorativa, senza farli utilizzare o cederli a terzi, salvo specifiche autorizzazioni del datore di lavoro;
- adottare e attuare in maniera scrupolosa la politica aziendale, i regolamenti e le procedure interne in modo da non compromettere la sicurezza di sistemi informatici, apparecchiature ed impianti di proprietà della società;
- operare nel massimo rispetto delle norme di sicurezza previste dalla legge e dalle procedure interne, in modo da prevenire l'eventualità che si verifichino danni a beni, persone o all'ambiente esterno;
- segnalare tempestivamente al datore di lavoro o, in sua assenza, al Responsabile e agli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, il verificarsi di situazioni anomale preoccupandosi, nel limite del possibile, di ridurre il rischio di furti, danneggiamenti o altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti sul luogo di lavoro.

5.6 Risorse umane

5.6.1 Selezione del personale

Il processo di selezione del personale è seguito direttamente dal Datore di lavoro che, nelle fasi preliminari di esame dei candidati si avvale anche del supporto di personale aziendale per valutare le competenze tecniche del candidato in relazione al ruolo vacante.

Il personale coinvolto nei processi di selezione deve basare le proprie scelte esclusivamente sull'esame delle competenze tecnico-professionali del candidato in relazione alle esigenze aziendali, nel totale rispetto dei principi di imparzialità e delle pari opportunità per tutti i soggetti esaminati.

MP Energie instaura con tutti i propri collaboratori un regolare rapporto di lavoro secondo quanto previsto dalle diverse forme contrattuali impiegate, anche diverse da quella del contratto di lavoro subordinato. MP Energie non tollera e vieta espressamente di instaurare rapporti di lavoro di qualsiasi natura e durata con soggetti privi di un permesso di soggiorno valido, ovvero di mantenere tali rapporti in assenza di permesso di soggiorno, e di svolgere qualsivoglia attività comunque volta a favorire l'ingresso in Italia di clandestini.

L'eventuale assunzione obbligatoria delle categorie protette avverrà per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento sulla base delle graduatorie stabilite dai competenti uffici del lavoro, previa verifica della compatibilità dell'invalidità con le mansioni da svolgere.

5.6.2 Gestione del personale

La società si impegna per favorire la crescita professionale di tutti i lavoratori garantendo il rispetto della personalità e della dignità di ciascun individuo, la prevenzione di abusi e discriminazioni di qualsiasi genere; l'uso corretto e riservato dei dati personali, la predisposizione di luoghi di lavoro adeguati alle esigenze di sicurezza e della tutela della salute di chiunque li utilizzi.

A tal fine MP Energie considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento, fondamenti privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo ai propri dipendenti.

I rapporti gerarchici sono gestiti con equità e correttezza, evitando ogni abuso delle posizioni "di autorità". MP Energie non ammette che siano fatti prestazioni o favori personali a superiori gerarchici.

Ciascun dipendente è invitato ad assumere nei confronti dei colleghi comportamenti improntati ai principi di civile convivenza e di piena collaborazione e cooperazione; la Società chiede a tutti i dipendenti e collaboratori di evitare situazioni che possano determinare conflitti di interessi reali od apparenti con gli interessi della Società.

Il personale deve agire nel rispetto degli obblighi contrattuali, dei regolamenti e delle procedure aziendali e delle prescrizioni del presente Codice Etico, in modo da assicurare il corretto svolgimento dei propri compiti e degli impegni da essi assunti con la Società.

5.6.3 La formazione del personale

La formazione e l'aggiornamento continuo del personale sono uno dei principi fondamentali per garantire un servizio efficiente ed affidabile al cliente e una risposta concreta alle sue esigenze.

Il lavoratore dipendente e il collaboratore prima di iniziare la propria attività devono ricevere esaurienti informazioni in merito alla specifica mansione cui vengono destinati, agli elementi normativi e retributivi e a tutti gli aspetti relativi alla salute e igiene sul lavoro (piani di emergenza, rischi specifici della mansione, comportamenti da adottare, DPI da utilizzare...) e alle procedure e regolamenti aziendali.

Nel corso di tutta la propria esperienza lavorativa in MP Energie, ogni lavoratore riceve una formazione continua in materia di salute e sicurezza, secondo il ruolo svolto e nel rispetto della normativa vigente.

5.6.4 Compiti dei soggetti apicali

I vertici aziendali, nello svolgimento dei propri compiti, devono ispirarsi e dare attuazione ai principi contenuti nel presente Codice Etico, impegnandosi in prima persona al rispetto dei valori di onestà, lealtà, correttezza ed integrità nel perseguimento degli obiettivi aziendali nell'ambito delle rispettive funzioni consapevoli che il loro comportamento rappresenta un modello da seguire per tutto il personale sottoposto.

Essi pertanto devono porre al primo posto l'osservanza delle regole, il rispetto delle persone in generale e dei propri lavoratori, della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente. Devono inoltre impegnarsi in

maniera responsabile per amministrare economicamente ed eticamente l'azienda, avvalendosi della collaborazione del personale come strumento basilare per la realizzazione degli obiettivi aziendali.

5.6.5 Compiti specifici dei preposti

I preposti devono svolgere con diligenza le funzioni ad essi spettanti in base all'atto di conferimento dell'incarico ed alle previsioni di legge, perseguendo gli obiettivi assegnati e adottando un comportamento organizzativo adeguato per l'assolvimento dell'incarico.

Essi devono assumere atteggiamenti leali e trasparenti e adottare un comportamento esemplare e imparziale nei rapporti con i colleghi, i collaboratori e i destinatari della propria azione, curando altresì che le risorse loro assegnate siano utilizzate per finalità esclusivamente aziendali e, in nessun caso, per esigenze personali.

Tali soggetti, compatibilmente con le risorse disponibili, devono curare il benessere organizzativo nella struttura a cui sono preposti, favorendo l'instaurarsi di rapporti cordiali e rispettosi tra i collaboratori, assumono iniziative finalizzate alla circolazione delle informazioni, alla formazione e all'aggiornamento del personale, all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali.

5.6.6 Disposizioni per tutti i Dipendenti e i collaboratori

Tutti i Lavoratori e tutti gli altri soggetti che collaborano con la Società con forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato devono agire nel rispetto degli obblighi contrattuali e delle prescrizioni del presente Codice Etico e del Modello, assicurando l'adempimento delle prestazioni e degli impegni da essi assunti. Oltre a ciò essi sono tenuti a:

- ispirarsi, nell'esercizio dell'attività lavorativa, a principi di trasparenza, correttezza, onestà e professionalità sia all'interno che all'esterno dell'azienda;
- assumere con responsabilità il proprio ruolo, rispettando le direttive impartite dai superiori e applicando in modo appropriato le procedure e le istruzioni aziendali;
- tutelare gli interessi dell'Azienda, consapevoli che coloro che ne entrano a far parte costituiscono l'Azienda e che tutelare gli interessi di quest'ultima equivale a tutelare i propri interessi;
- utilizzare responsabilmente i mezzi messi a disposizione dall'Azienda, rispettandone la destinazione d'uso, curandone il buon funzionamento e la manutenzione ordinaria;
- mantenere con i colleghi un rapporto fondato sui principi di civile convivenza, educazione, cooperazione e collaborazione nel perseguimento degli obiettivi comuni aziendali.

5.7 Igiene e sicurezza sul lavoro

MP Energie promuove e diffonde la cultura della sicurezza, ponendosi come obiettivo la diffusione della consapevolezza nella gestione dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili.

MP Energie agisce con azioni preventive per tutelare e preservare la salute e la sicurezza di tutti gli Stakeholders, con particolare attenzione per i Lavoratori, i Collaboratori e tutti coloro che, a qualsiasi titolo, si possono trovare all'interno degli edifici e delle aree aziendali.

Nell'attuare quanto sopra l'azienda richiede che tali soggetti mantengano uno scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di igiene e sicurezza e adottino tutte le misure preventive previste dalle procedure e dai regolamenti interni, secondo la formazione ricevuta e il ruolo ricoperto.

MP Energie esige che ciascun proprio Dipendente, sia apicale che operativo, ovvero ciascun partner commerciale si attenga ai principi generali enunciati dall'articolo 15 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i., e, nello svolgimento delle proprie attività, ponga la massima attenzione all'osservanza di tutte le misure di sicurezza e di prevenzione adottate a seguito della valutazione dei rischi, nonché alle istruzioni ed alle direttive fornite dai preposti per evitare ogni possibile rischio per sé e per i propri collaboratori e colleghi.

MP Energie vieta di prestare qualsiasi attività o servizio sotto gli effetti di sostanze alcoliche, stupefacenti ovvero che producano analoghi effetti sulla psiche o sul corpo: del pari la Società vieta ai propri dipendenti a qualsiasi titolo di consumare o cedere a qualsiasi titolo dette sostanze nel corso della prestazione lavorativa.

5.8 Tutela dell'ambiente

Ogni modifica apportata ai luoghi di lavoro, agli impianti, alle sostanze di processo e alle macchine e alle attrezzature impiegate deve essere attentamente valutato anche da un punto di vista ambientale e, a parità di prestazioni tecniche, la scelta va indirizzata verso le soluzioni che garantiscono il minore impatto possibile sull'ambiente esterno.

5.9 Tutela della Privacy

Lo svolgimento delle attività di MP Energie comporta l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione, la circolazione all'interno e all'esterno di documenti, dati ed informazioni scritte, telematiche e/o verbali.

La privacy di tutte le persone che, a qualsiasi titolo, entrano in contatto con MP Energie è tutelata attraverso la normativa di riferimento (REG. UE 2016/679) e gli standard operativi che prevedono specifiche modalità di trattamento e di conservazione delle informazioni ricevute.

Gli incaricati della Società sono tenuti a trattare i dati dei quali vengono a conoscenza nel modo più adeguato a tutelare le legittime aspettative degli interessati riguardo alla loro riservatezza, dignità ed immagine. La Società vieta in maniera assoluta ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone. Chiunque apprende notizie riservate nell'ambito dello svolgimento della propria funzione lavorativa ha l'obbligo di mantenere tale riservatezza e di non diffondere le informazioni a terzi.

Tutte le informazioni ottenute dai Destinatari del presente Codice in relazione al proprio rapporto di lavoro e/o di collaborazione sono di proprietà di MP Energie. È assolutamente vietato l'uso dei dati riservati per

finalità diverse da quelle per le quali sono stati comunicati, salvo il caso di espressa autorizzazione e comunque sempre nella più rigorosa osservanza della legislazione vigente in materia di privacy e delle regole aziendali interne

Chiunque entri in contatto con MP Energie è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle sue politiche in tema di sicurezza delle informazioni per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

5.10 Conflitti di interessi

MP Energie richiede a tutti i propri collaboratori di operare con responsabilità, trasparenza, onestà e imparzialità nelle situazioni che potrebbero creare ambiguità andando a compromettere l'integrità e la moralità della Società.

Ogni amministratore, dipendente e/o collaboratore a qualsiasi titolo di MP Energie è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'Azienda stessa o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto delle norme del Codice.

La Società riconosce e rispetta il diritto dei propri Lavoratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società stessa, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di Lavoratori.

Di seguito viene presentato un elenco non esaustivo delle situazioni che potrebbero determinare dei conflitti con gli interessi della Società:

- avere rapporti di parentela con soggetti della Pubblica Amministrazione/Incaricati di Pubblico Servizio che devono svolgere controlli o sopralluoghi presso l'azienda oppure rilasciano autorizzazioni, contributi, finanziamenti necessari per lo svolgimento delle attività aziendali;
- svolgere funzioni di vertice (Amministratore, Consigliere, Responsabile di funzione) e avere interessi economici o finanziari presso Fornitori, Clienti, Concorrenti o Partner commerciali di MP Energie;
- utilizzare la propria posizione aziendale e/o le informazioni acquisite durante lo svolgimento del proprio lavoro in modo tale da determinare una situazione di conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi dell'Azienda stessa;
- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso Clienti, Fornitori, Concorrenti;
- accettare o offrire denaro, favori o utilità da/verso persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con MP Energie.

Qualora si verifichi una situazione che possa costituire un conflitto di interesse, il soggetto interessato deve comunicarlo tempestivamente al proprio superiore o al referente aziendale e all'Organismo di Vigilanza: quest'ultimo valuterà caso per caso le situazioni di potenziale conflitto, esprimendo il proprio parere riguardo all'eventuale astensione per il soggetto interessato dallo svolgimento di specifiche attività.

5.11 Libera concorrenza

MP Energie rispetta i principi e le leggi poste a tutela della concorrenza nel mercato in cui opera e si astiene da ogni comportamento che possa comportare un effetto distorsivo sulla concorrenza.

MP Energie non tollera e vieta espressamente ogni condotta volta alla realizzazione di reati, compresa ogni forma di accordo - sia con soggetti alle dipendenze della società sia con soggetti terzi – finalizzata al perseguimento di obiettivi illeciti. I Destinatari del presente Codice sono pertanto obbligati a comportarsi in modo conforme ai principi sopra enunciati, osservando scrupolosamente la legge e i regolamenti vigenti.

5.12 Tutela del diritto d'autore e uso degli strumenti informatici o telematici

L'azienda crede fortemente nel rispetto del diritto d'autore ritenendo che ogni opera, tecnica, letteraria, musicale e artistica sia il frutto dell'originalità e dell'impegno intellettuale e personale dell'autore.

MP Energie presta tutte le necessarie precauzioni affinché i software impiegati dal proprio personale siano dotati di regolare licenza e muniti di marcatura SIAE ove necessario. Ogni utilizzo ed installazione di nuovi programmi, anche in versione free o open dovrà essere preventivamente autorizzato dal datore di lavoro il quale provvederà a valutare caso per caso la possibilità di poterlo impiegare ad uso professionale. È severamente vietato installare sui sistemi aziendali software presi in comodato o non autorizzati, così come è vietato fare copie non autorizzate di programmi, concessi su licenza, per uso personale, aziendale o per terzi.

Ogni amministratore, dipendente e/o collaboratore a qualsiasi titolo di MP Energie, deve utilizzare gli strumenti informatici e telematici messi a disposizione dalla Società esclusivamente per i fini aziendali, nei modi e nei limiti precisati dalla direzione aziendale, senza modificare il contenuto degli applicativi regolarmente installati negli elaboratori in ossequio alle norme sulla tutela del diritto d'autore.

5.13 Rapporti con i clienti

La Società impronta la propria attività al criterio della qualità, intesa essenzialmente come obiettivo del pieno soddisfacimento del cliente e rispetto delle normative in materia.

MP Energie svolge la propria attività 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.

Tutti i dipendenti che intrattengono rapporti con i Clienti devono tenere un comportamento basato sulla trasparenza, la disponibilità, il rispetto e la correttezza, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

Nei rapporti con la clientela e la committenza la Società assicura correttezza e buona fede nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento contrattuale.

Tutti i lavoratori e i collaboratori devono fornire prodotti e servizi di qualità, con efficienza, correttezza e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, soddisfacendo le ragionevoli aspettative e necessità del

Cliente. Devono altresì fornire, ove necessario e nel rispetto delle disposizioni aziendali in proposito accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti dell'Azienda, in modo che il Cliente possa assumere decisioni consapevoli.

La Società richiede che le comunicazioni pubblicitarie o di altro genere siano fatte sempre in totale attinenza con la veridicità delle informazioni.

La Società esige che i pagamenti avvengano secondo il rispetto nelle norme di legge, siano tracciabili e vieta pagamenti in forma anonima o - anche per la provenienza del denaro - illecita

MP Energie impone il divieto assoluto di instaurare rapporti di affari utilizzando benefici (sia diretti che indiretti), omaggi e atti di cortesia ed ospitalità che, per natura e valore, potrebbero essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

In tutti gli altri casi, gli omaggi, gli atti di cortesia e di ospitalità devono essere comunicati tempestivamente all'Organismo di Vigilanza nei modi previsti

Nel caso in cui un lavoratore riceva doni o trattamenti di favore che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, è tenuto a informare immediatamente il proprio superiore il quale ne darà immediata notizia all'Organismo di Vigilanza che, dopo le opportune verifiche, si esprimerà in merito.

5.14 Rapporti con i Fornitori e partners

La selezione dei Fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono sulla base di parametri obiettivi quali la qualità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.

La Società si avvale di fornitori e partners in genere che devono operare in conformità della normativa vigente e delle regole previste in questo Codice e valuterà l'adempimento da parte dei predetti anche alle prescrizioni del presente Codice ai fini della loro conferma o selezione.

MP Energie nella ricerca dei fornitori e partners in genere ritiene come requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, know-how, ecc.;
- l'eventuale esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente;
- il rispetto dei requisiti di moralità, onorabilità e reputazione che soddisfino i principi di cui al presente Codice Etico;
- assenza di sede/residenza o collegamento con Paesi considerati come non cooperativi dal Gruppo di azione finanziaria contro il riciclaggio di denaro (GAFI);
- il rispetto delle norme contributive, fiscali e assicurative a favore dei propri dipendenti, collaboratori e subappaltatori in genere;
- il rispetto delle norme in materia di sicurezza ed igiene del lavoro ad opera di propri dipendenti, collaboratori e subappaltatori in genere;

- il rispetto delle norme in materia ambientale ad opera di propri dipendenti, collaboratori e subappaltatori in genere;
- il rispetto delle norme in materia di permesso di soggiorno ed ingresso nel territorio nazionale ad opera di propri dipendenti, collaboratori e subappaltatori in genere;
- il rispetto delle norme anticorruzione ed antiriciclaggio.

La stipula di un contratto con un Fornitore e la gestione del rapporto con lo stesso si basano su rapporti di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

5.15 Rapporti con la Pubblica Amministrazione

Tutti coloro che, agendo in nome e per conto di MP Energie, intrattengono rapporti con Pubblici Ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con partners privati concessionari di un pubblico servizio, devono comportarsi nel più assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti e dei principi fissati nel Codice Etico e nei protocolli interni del Modello, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Nei casi in cui MP Energie partecipi ad appalti e gare Pubblici, il personale incaricato e/o gli eventuali consulenti esterni devono seguire scrupolosamente le richieste del bando e fornire la documentazione richiesta verificando la correttezza della stessa e il rispetto dei requisiti richiesti, mantenendo un rapporto professionale con il funzionario o l'incaricato di raccogliere la documentazione che non vada oltre i normali rapporti di cortesia.

La società vieta categoricamente ai propri Lavoratori, Collaboratori o Rappresentanti, e più in generale a tutti coloro che operano nell'interesse, in nome o per conto della Società, di intrattenere rapporti con Pubblici Ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o Dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, tali da influenzarne le decisioni in vista di un trattamento di favore e qualsiasi comportamento che vada oltre la normale cortesia.

Qualsiasi lavoratore che sia a conoscenza o riceva direttamente richieste o offerte di denaro oppure di favori di qualunque tipo (compresi ad es. omaggi o regali di valore non modico, promesse di assunzioni,...) fatte da o nei confronti di coloro che operano per conto della Società nel contesto dei rapporti con Pubblici Funzionari, incaricati di Pubblico Servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire il fatto all'Organismo di Vigilanza affinché possa prendere i provvedimenti del caso tramite l'organo amministrativo o l'assemblea dei Soci.

Ogni rapporto con le istituzioni statali o internazionali deve essere riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività di MP Energie, a rispondere a richieste o ad atti di carattere ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti.

A tal fine, MP Energie rappresenta i propri interessi e le proprie posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva ed evitando altresì falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio.

Per quanto riguarda i fondi pubblici ricevuti la Società garantisce che gli stessi non vengano destinati a finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti.

5.16 Rapporti con le organizzazioni politiche

MP Energie si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti e/o permessi in base a specifiche disposizioni di legge.

5.17 Rapporti con le organizzazioni sindacali

MP Energie, riconoscendo il ruolo basilare svolto delle Organizzazioni sindacali in ambito lavorativo partecipa alle riunioni di tali soggetti con le direzioni aziendali dei propri clienti e valorizza il contributo di un confronto costruttivo con tali figure nell'ambito della ricerca delle possibili soluzioni soprattutto nell'ambito della prevenzione degli infortuni e della sicurezza sul lavoro.

5.18 Rispetto del Codice Etico

MP Energie porta a conoscenza di tutti i dipendenti, i collaboratori e gli altri soggetti con cui intrattiene rapporti di diversa natura, le prescrizioni contenute nel presente Codice Etico e i comportamenti da adottare nell'ambito delle rispettive funzioni, derivanti da prescrizioni normative e da procedure e regolamenti interni.

Tutti i soggetti sopra elencati hanno l'obbligo di accettare formalmente i rispettivi impegni derivanti dal presente Codice Etico, all'atto dell'approvazione del Codice Etico oppure, successivamente, al momento della costituzione del rapporto di lavoro o di collaborazione e in particolare devono:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- rivolgersi al Datore di Lavoro o al proprio referente aziendale, qualora necessitino di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- riferire tempestivamente al Datore di Lavoro o al proprio referente aziendale, qualsiasi informazione, anche riferita da altri, in merito a possibili violazioni e a qualsiasi richiesta di violazione;
- collaborare con l'Organismo di Vigilanza e con altre eventuali figure incaricate di verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente i soggetti terzi con cui vengano in contatto nell'ambito della propria attività lavorativa sull'esistenza del Codice Etico e sugli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la propria attività;

- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

6 ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

Al fine di mettere in pratica quanto previsto dal presente Codice Etico, MP Energie S.r.l., ha adottato un sistema di controllo organizzato e strutturato su più livelli.

6.1 Sistema di controllo interno (controllo di primo livello)

Il sistema di controllo interno, che costituisce il controllo “di primo livello”, comprende gli strumenti utili e necessari per indirizzare, gestire e verificare le attività della Società al fine di:

- assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure;
- proteggere i beni della Società e la salute e la sicurezza delle persone;
- gestire efficientemente le attività;
- fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Nel suo insieme il sistema di controllo interno deve garantire:

- il rispetto delle leggi vigenti, delle procedure, del Codice Etico e del Modello;
- il rispetto delle strategie e delle politiche aziendali;
- la tutela dei beni materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne;
- l'efficacia delle politiche di responsabilità sociale adottate.

I controlli di primo livello costituiscono gli strumenti basilari per migliorare l'efficienza di MP Energie, ma per essere efficaci devono avere il contributo attivo di tutti i Lavoratori, che, nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili del suo corretto funzionamento. La società pertanto si attiva per garantire la loro diffusione e rendere nota a tutti la loro utilità per la prevenzione dei reati ex D.Lgs. 231/01 e s.m.i.

6.2 Organismo di Vigilanza (controllo di secondo livello)

L'Organismo di Vigilanza (di seguito abbreviato in OdV) è istituito con il compito di controllare l'applicazione e l'osservanza del Modello Organizzativo e del presente Codice Etico, e di farsi promotore di modifiche e/o integrazioni nel caso in cui in fase applicativa dimostrino delle carenze nella prevenzione dei reati presupposto, suggerendo eventuali aggiornamenti, anche sulla base delle segnalazioni fornite dai diversi interlocutori con cui entra in contatto durante l'attività di verifica.

Tra le principali attività svolte dall'OdV si ricordano:

- il monitoraggio della corretta e puntuale applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati
- la raccolta e l'esame di eventuali segnalazioni fornite dagli interlocutori interni ed esterni alla Società
- l'invio periodico all'Organo Amministrativo e, per conoscenza, all'Assemblea dei Soci (e, se nominato, al Collegio Sindacale) di un riepilogo dei risultati dell'attività svolta e di eventuali violazioni del Codice di particolare rilevanza rilevate nel corso dei controlli effettuati;
- l'indicazione di un parere in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- la revisione periodica (o qualora lo ritenga necessario) del Codice Etico e del Modello.

Nello svolgimento delle proprie attività di verifica l'OdV può accedere a tutti i dati aziendali e prendere visione della documentazione cartacea e digitale prodotta, avvalendosi della collaborazione del personale aziendale interessato.

Per garantire l'efficace attuazione e l'idoneità del Modello organizzativo, nel rispetto della privacy e dei diritti individuali, la società, su suggerimento dell'OdV, predispone appositi canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti possano segnalarli liberamente all'OdV.

6.3 Diffusione del Codice Etico

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati interni ed esterni mediante apposite attività di informazione e pubblicazione sulla bacheca aziendale e su un'apposita sezione del sito web della società.

Allo scopo di assicurare la corretta comprensione del Codice Etico, l'Organo Amministrativo, predispone e realizza un piano periodico di comunicazione e formazione volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice, tenendo conto anche di eventuali indicazioni in proposito da parte dell'OdV.

Le iniziative di formazione potranno saranno differenziate a seconda dei rapporti intrattenuti con la Società e del ruolo ricoperto in azienda (ad es. saranno diversificati per Lavoratori, Clienti, fornitori e consulenti, Soci,...).

6.4 Segnalazione e accertamento delle violazioni del Codice Etico

Tutti i soggetti interessati possono segnalare in qualsiasi momento ogni violazione, anche solo sospetta, del Codice Etico all'OdV utilizzando i canali di comunicazione appositamente predisposti da MP Energie.

L'OdV provvede alla verifica di tutte le segnalazioni che riceve, richiedendo, se del caso, la collaborazione del personale aziendale per verificare la documentazione aziendale e i dati necessari.

Qualora l'indagine confermi l'avvenuta violazione del Codice, l'OdV deve trasmettere alla funzione aziendale preposta all'applicazione della sanzione una relazione contenente ogni elemento utile per la conferma della violazione stessa e la definizione della gravità.

La sanzione per l'infrazione commessa dal personale aziendale sarà applicata secondo i criteri e le modalità descritte nel Sistema disciplinare approvato dall'Organo Amministrativo.

6.5 Segnalazione e accertamento delle violazioni del Codice Etico

MP Energie predisporrà di idonei canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgersi all'OdV per chiedere chiarimenti in merito all'applicazione del Modello oppure fare delle segnalazioni per violazioni, anche solo potenziali, del Codice Etico.

L'OdV provvederà all'esame della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione.

Coloro che segnalano in buona fede tali violazioni sono tutelati da parte dell'OdV in modo da evitare loro qualsiasi tipo di ritorsione, discriminazione o di penalizzazione nei loro confronti. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge. Saranno invece assunti dei provvedimenti disciplinari nei confronti di chi agirà con intento volutamente calunnioso e/o diffamatorio.

Fermo restando il rispetto di ogni tutela prevista dalle normative o dai contratti collettivi vigenti e fatti salvi gli obblighi di legge, l'Organismo di Vigilanza è legittimato a ricevere segnalazioni, richieste di chiarimenti, reclami o notizie di potenziali o attuali violazioni del presente Codice al seguente indirizzo di posta elettronica odv@mpenergie.it o di posta fisica MP Energia s.r.l., Largo dei Cappuccini 2/1 33100 Udine specificando "all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza".

L'OdV provvederà alla verifica di tutte le segnalazioni che riceverà, richiedendo, se del caso, la collaborazione del personale aziendale per verificare la documentazione aziendale e i dati necessari.

Qualora l'indagine confermi la violazione del Codice, l'OdV deve trasmettere alla funzione aziendale preposta una relazione contenente ogni elemento utile per ricostruire la violazione stessa e definirne la gravità, al fine di applicare quanto previsto dal Sistema disciplinare.

6.6 Obbligatorietà del Codice e applicazione del Sistema Disciplinare

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dal Modello, compromette il rapporto fiduciario tra MP Energie e i propri Amministratori, Lavoratori, Consulenti, Collaboratori a vario titolo, Clienti, Fornitori.

Tali violazioni saranno dunque perseguite incisivamente, con tempestività e immediatezza, applicando le sanzioni previste dal Sistema Disciplinare che costituisce parte integrante del Modello organizzativo, secondo i principi di adeguatezza e proporzionalità, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscano reato.

 servizi energetici  Member of ISO Federation CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM ISO 9001  CERTIFIED SERVICE UNI CEI 11352	<h2>CODICE ETICO</h2>	N°58-Cod.CE Rev.0 del 12/02/2020 Pag. 24/24
--	-----------------------	---

Gli effetti della violazione del Codice Etico e del Modello organizzativo dovranno essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con MP Energie.

A tal fine la Società provvede a diffondere un'adeguata conoscenza del Codice Etico, delle sanzioni previste in caso di violazione e delle modalità di irrogazione delle stesse.

Udine 12/02/2020 maggio 2020_Rev.0