



Politica Anticorruzione ISO 37001:2016

PREMESSA

Energia Italia S.r.l. Società Benefit, nell'ambito della propria attività di impresa, è costantemente impegnata nel contrasto alla Corruzione e alla prevenzione dei rischi di pratiche illecite a qualsiasi livello lavorativo e in ogni ambito geografico, sia attraverso la diffusione e promozione di valori e principi etici, sia mediante l'effettiva previsione di regole di condotta e l'attuazione di processi di controllo, in linea con i requisiti fissati dalle normative applicabili e con le migliori pratiche nazionali e internazionali.

A tal proposito la Società, aderisce e promuove politiche coerenti con le leggi e con gli standard di legalità per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza nei rapporti di affari.

LA TRASFORMAZIONE IN SOCIETÀ BENEFIT

Appare doveroso e preliminare all'analisi della politica anticorruzione seguita dall'azienda, evidenziare un importante cambiamento conseguito da Energia Italia. Il 2023 ha rappresentato per l'azienda un anno cruciale e di svolta: da sempre la società ha posto al centro della propria filosofia aziendale, la responsabilità sociale d'impresa che muove l'attività verso un nuovo paradigma che non si limiti a considerare solo gli aspetti di natura economico-finanziaria (raggiungimento di un certo livello di vendite, utili, dividendi, quota di mercato ecc.) ma integrando anche aspetti di natura sociale ed ambientale. Sulla scorta di queste considerazioni Energia Italia S.r.l. ha modificato formalmente il proprio Statuto assumendo lo status di Società Benefit, al fine di contribuire alla creazione di un futuro sostenibile in cui per tutti sia più facile collaborare grazie ad una migliore condivisione delle informazioni.

OBIETTIVI DELLA POLITICA ANTICORRUZIONE

Energia Italia S.r.l. Società Benefit, promuove la Politica Anticorruzione al fine di rafforzare e consolidare i principi anti corruttivi. Pertanto, in ossequio alla disciplina prevista dalla normativa UNI ISO 37001:2016 in tema di Prevenzione della Corruzione, la Società ha adottato un Sistema di Gestione conforme ai principi in essa contemplati, al fine di scongiurare il rischio della commissione, da parte dei dipendenti e degli organi apicali della compagine, di fatti illeciti riconducibili al noto concetto di "Bribery and Corruption".

La Società nell'ultimo biennio si è impegnata in una sempre più pregnante attività volta ad integrare tutti i diversi sistemi di gestione delle qualità, ottenendo risultati positivi sia per la fase di mantenimento che per nuovi conseguimenti delle certificazioni: ISO 9001, ISO 37001, ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001, SA8000, ISO 30415. La Società, per favorire il raggiungimento degli obiettivi di tale Politica, ha effettuato costantemente Audit interni, pianificati ed eseguiti negli anni 2022 e 2023 su tutte le aree aziendali in conformità a quanto previsto dal sistema di gestione; ha provveduto altresì alla revisione del Manuale di

Gestione in data 13.12.2023 rev. 01, in linea con l'implementazione di tutti gli altri standard derivanti dalle diverse certificazioni di cui la società è già in possesso. E' stato altresì, revisionato l'Organigramma aziendale, al fine di delineare i meccanismi di delega funzionale con chiare attribuzioni di compiti, poteri e responsabilità, conformemente al costante incremento delle risorse umane presenti in azienda.

Energia Italia S.r.l. Società Benefit, si impegna, inoltre, al miglioramento continuo dei processi di gestione e prevenzione dei rischi di corruzione, incoraggia la segnalazione di casi sospetti in buona fede, garantendo la tutela della riservatezza del segnalante ed assicura l'assenza di qualsiasi forma di ritorsione nei confronti dello stesso per il solo fatto di aver segnalato.

ATTIVITA' SVOLTA NELL'ANNO 2023:

FORMAZIONE SULLA CORRUZIONE AI DIPENDENTI

Nell'anno 2023 così come nel primo semestre dell'anno 2024, il personale dipendente e amministrativo di Energia Italia S.r.l. Società Benefit., ha svolto una intensa attività di formazione sugli aspetti dell'UNI PDR 125, UNI EN ISO 37001 e sistemi di gestione,, con particolare riguardo alle novità introdotte dal Codice Disciplinare Aziendale aggiornato al 12.02.2024 e diffuso all'interno del programma informativo, pubblicato sul sito web e sulla bacheca digitale PAPERLESS.

Nello stesso periodo, sono state intraprese le attività di sensibilizzazione al fine di delineare una più esaustiva analisi del contesto delle attività a rischio per la Società, anche in funzione della prevenzione dei fenomeni corruttivi di cui alla UNI ISO 37001:2016.

Quanto all'attività di formazione e informazione al personale dipendente, invece, si rimarca l'impegno di Energia Italia S.r.l. Società Benefit., nel chiarimento del contenuto della normativa Anti-Bribery, con specifico riferimento alla procedura di segnalazione di eventuali fatti illeciti tramite la casella mail riservata: codiceetico@energiaitalia.info.

Valutazione della formazione eseguita.

Le occasioni di formazione si sono contraddistinte per chiarezza espositiva degli argomenti e per l'adeguatezza del livello di approfondimento, nonché per un positivo seguito da parte del personale dipendente, interessato, secondo le rispettive aree di competenza, da un apprendimento attivo e profonda collaborazione con l'organo amministrativo.

La Politica aziendale di Energia Italia S.r.l. Società Benefit ha voluto coinvolgere negli audit interni espletati, non solo i Responsabili d'ufficio, ma anche i collaboratori e i dipendenti di ogni area, dal momento che sono essi, per primi, i soggetti interessati dall'applicazione delle procedure operative nella normale gestione dell'attività aziendale.

L'Organo amministrativo ha sostenuto questa attività di audit e formazione, cogliendo l'essenza e la finalità più vera della stessa, ovvero creare consapevolezza e coscienza prima di tutto negli operatori.

UFFICIO AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'

Nell'ambito dell'amministrazione e della contabilità i processi risultano mappati.

Le procedure previste dai sistemi di gestione, come prevenzione degli atti corruttivi, vengono applicate dai collaboratori e dai dipendenti sistematicamente e in ogni loro parte, la separazione funzionale dei passaggi critici, con riserva di approvazione finale da parte della Direzione Generale, risulta correttamente applicata. I processi risultano tutti sotto controllo e non emergono criticità o segnalazioni.

Tutte le misure attualmente in atto appaiono assolutamente adeguate a prevenire i fenomeni corruttivi, attraverso verifiche di regolarità della procedura di approvazione delle

voci di spesa e regolarità dei termini per la liquidazione delle fatture da parte dei fornitori, nonché, la corretta tenuta del registro contabile e di fatturazione elettronica.

Ebbene, momento fondamentale del monitoraggio consiste in una raccolta di indicatori associati alle procedure ritenute a maggior rischio di corruzione. In particolare, è stata svolta un'analisi sulla gestione dei processi attinenti alle commesse, di cui, a campione, è stata effettuata un'analisi con l'esame dei file di gestione (dal contratto al rapporto con fornitori) a supporto anche dello scopo di certificazione, così come riportato anche su tutti i certificati di sistema di gestione attivi.

In relazione al campione valutato, alla documentazione implementata ed esaminata ed alle interviste condotte, la società Energia Italia S.r.l. Società Benefit soddisfa i requisiti previsti dalla norma ISO 37001.

RISORSE UMANE

Energia Italia S.r.l. Società Benefit, garantisce che il processo di selezione e assunzione del personale preveda specifiche verifiche dei candidati, con l'obiettivo di garantirne l'idoneità per i ruoli che si andranno a ricoprire.

Tutti i nuovi inserimenti sono tempestivamente portati a conoscenza del Codice disciplinare - Regolamento aziendale, doveri del personale e norme disciplinari; del Codice Etico aziendale e sistema disciplinare ABMS; della Politica aziendale in materia di Privacy e GDPR 679/2016, nonché delle Direttive e delle Procedure aziendali, cui è richiesto di attenersi.

A tutto il personale al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro viene richiesta di predisporre e firmare un'autocertificazione attestante l'assenza di condanne penali e di procedimenti penali pendenti, nonché la dichiarazione di impegno anticorruzione; tutta la citata documentazione viene opportunamente archiviata sia in formato cartaceo che digitale.

Il sistema di remunerazione del personale è progettato con l'obiettivo di premiare il lavoro svolto, tenendo conto delle responsabilità assegnate e delle performance dimostrate. I bonus erogati e gli altri elementi incentivanti della remunerazione sono periodicamente sottoposti a riesame per valutarne la ragionevolezza, anche nella prospettiva di non incentivare comportamenti scorretti.

MONITORAGGIO ATTIVITA' DI SEGNALAZIONE DEGLI ILLECITI

Energia Italia S.r.l. Società Benefit, ha adottato la normativa sul Whistleblowing aziendale prevista dal D.Lgs 24/2023 per garantire la tutela di tutti i dipendenti e degli organi apicali della società che possono segnalare eventuali episodi corruttivi al Responsabile del Sistema di Prevenzione della Corruzione per mezzo di un canale interno di segnalazione digitale "Factorial" relativo al Whistleblowing.

Le segnalazioni potranno essere inoltrate sia in maniera anonima che esplicitando i propri dati. Ad ogni segnalazione viene assegnato dal sistema un numero che consentirà al segnalante di monitorarla. La Società, infatti, assicura che chiunque segnali una violazione, anche sospetta, non sia oggetto di alcuna azione di ritorsione e si impegna a proteggere la confidenzialità delle informazioni e la riservatezza in merito all'identità del segnalante.

Ad oggi, non risultano pervenute segnalazioni.

SANZIONI

Il rispetto e l'osservanza della Politica e delle normative Anticorruzione è parte integrante degli obblighi contrattuali dei dipendenti: la loro violazione costituisce una inadempienza agli obblighi contrattuali e al rispetto delle regole aziendali.

La Società si impegna ad implementare ragionevoli controlli finalizzati a prevenire eventuali comportamenti illeciti nonché ad applicare opportune sanzioni laddove ritenuto appropriato.

Eventuali provvedimenti saranno modulati in base alla gravità e nel rispetto del quadro normativo e contrattuale di riferimento, prevedendo per il personale interno misure coerenti con quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori.

Nel caso di soggetti esterni che lavorano per conto o con la Società Energia Italia S.r.l. Società Benefit (es. Fornitori, Collaboratori), l'inosservanza di quanto previsto nella Politica sarà trattata attraverso previsioni contrattuali che possono includere anche la sospensione dell'esecuzione o la risoluzione del contratto e, laddove ve ne siano i presupposti, la richiesta di risarcimento danni.

RIESAME DELLA POLITICA ANTICORRUZIONE

La Politica Anticorruzione risulta anch'essa revisionata in data 12.03.2024 e distribuita ai dipendenti (tramite affissione in bacheca ed inserimento su bacheca virtuale PAPERLESS) unitamente al nuovo Codice Etico Unico.

Modello di organizzazione gestione e controllo di cui al d. lgs 231/01

Energia Italia S.r.l. Società Benefit a Maggio 2022 ha adottato il modello organizzativo di cui al D.Lgs. 231/2001. Il Modello è il complesso di regole, strumenti e protocolli volto a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo, di gestione e di controllo, ragionevolmente idoneo ad individuare e prevenire le condotte illecite, ai sensi del Decreto.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (preventivo ed ex post) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali" alla commissione dei reati e la loro conseguente proceduralizzazione. I principi contenuti nel Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza nel potenziale autore del reato di commettere un illecito, dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei Dipendenti, Organi Sociali, Consulenti e Partner, genericamente "soggetti terzi" che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle "Aree di attività a rischio" e dei "Processi strumentali", di poter incorrere - in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali - in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

Oggi in azienda il Modello Organizzativo ex D.lgs. 231/01 è in atto sospeso perché è stata rilevata una incompatibilità nella composizione dei membri dell'ODV che rende necessaria la sostituzione di alcuni di essi al fine di poter operare in conformità al dettato normativo.

Campobello di Mazara, 12/03/2024

RSGAC
(Maria Letizia D'angelo)
