

Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. 231/2001

Allegato 1

CODICE ETICO E DI COMPORAMENTO



STORICO DELLE MODIFICHE		
Rev.	Natura della modifica	
0	Prima stesura	
1	Aggiornamento a seguito introduzione art. 25 – undecies, 25 – duodecies, legge 190/2012 Contemplate tra le attività a rischio la fase di commissioning	
2	Aggiornamento a seguito dell'assoggettamento al regime di Unbundling funzionale	
3	Aggiornamento 2016 per effetto delle modifiche normative introdotte dalle LL. 68 e 69 del 2015	
4	Aggiornamento 2018 Whistleblowing	
APPROVAZIONE		
Rev.		Data
0	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del	28/10/2011
1	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del	05/08/2013
2	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del	16/04/2015
3	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del	28/07/2016
4	Approvato dal Consiglio di Amministrazione del	30/01/2019

Sommar

1.	Premessa.....	3
2.	Principi generali.....	4
2.1	Principi etici	4
2.2	L'impegno di OLT nei confronti dei propri Dipendenti	5
3.	Soggetti destinatari ed ambito di applicazione del Codice	6
3.1	Obblighi dei Dipendenti e dei Collaboratori.....	6
3.2	Doveri del Personale responsabile	6
3.3	Doveri degli Amministratori e dei Sindaci	7
4.	Valore contrattuale del Codice	8
5.	Norme di comportamento.....	9
5.1	Generalità.....	9
5.2	Tutela del patrimonio aziendale	9
5.3	Conflitti di interesse	10
5.4	Rapporti con i Soci.....	10
5.5	Rapporti con i Clienti attuali o potenziali	11
5.6	Rapporti con i Fornitori	11
5.7	Rapporti con i Colleghi	12
5.8	Rapporti con i Media	12
5.9	Rapporti con le Istituzioni pubbliche	12
5.10	Rapporti economici con Partiti politici e Organizzazioni sindacali.....	13
5.11	Concorrenza.....	13
5.12	Contributi ed altre sponsorizzazioni	13
5.13	Doni e altre liberalità	14
6.	Trasparenza nelle operazioni contabili	15
6.1	Generalità.....	15
6.2	Gestione trasparente dell'attività	15
6.3	Verifica delle operazioni contabili	15
7.	Ambiente, Salute e Sicurezza.....	17
7.1	Ambiente.....	17
7.2	Salute e Sicurezza	17
8.	Riservatezza.....	18
9.	Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	19
10.	Diffusione, comunicazione, formazione ed aggiornamento del Codice	19
11.	Attuazione e controllo dei principi	20
12.	Disposizioni sanzionatorie.....	20

1. Premessa

OLT Offshore LNG Toscana S.p.A. ("OLT" o la "Società") ha come oggetto sociale lo sviluppo di attività di infrastrutture, di ricezione e trasporto di ogni tipo di energia con particolare riferimento al gas, nonché alla gestione ed alla realizzazione di impianti di rigassificazione anche di tipo flottante (off-shore) di gas metano liquido, alla realizzazione e gestione di gasdotti, alla realizzazione e gestione di impianti di stoccaggio di gas, alla realizzazione e gestione di impianti di generazione di energia elettrica, lo svolgimento di servizi correlati all'energia, quali la fornitura di servizi correlati all'ingegneria e simili, nonché attività di acquisto e cessione di energia elettrica e gas.

Quale elemento di applicazione delle disposizioni dell'articolo 6 del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (relativo alla responsabilità amministrativa degli enti collettivi) e dell'Allegato A alla Delibera dell'AEEG no.11/2007 (relativa agli obblighi di separazione amministrativa e contabile c.d. *Unbundling* per le imprese operanti nei settori dell'energia elettrica e del gas, Testo Integrato Unbundling - **TIU**), il presente Codice integra il quadro normativo al quale la Società è sottoposta.

In tale contesto OLT ha deciso di adottare un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" che rispetta le indicazioni contenute nel medesimo decreto e nel TIU, e che definisce le modalità operative che devono essere tenute da tutti coloro che, a qualsiasi titolo, collaborano con la Società in modo da non incorrere in particolari tipologie di reati o nella violazione delle norme stabilite in materia di separazione funzionale.

In ottemperanza al decreto OLT si è dotata di un apposito organo di controllo, detto Organismo di Vigilanza (nel proseguo del documento OdV).

Inoltre, OLT nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 TIU ovvero dei principi di economicità, redditività e di riservatezza dei dati aziendali, intende promuovere la concorrenza, l'efficienza ed adeguati livelli di qualità nell'erogazione del servizio inerente il Terminale di rigassificazione. Obiettivi primari ed essenziali per il perseguimento di tali finalità sono rappresentati dal mantenimento di una gestione neutrale del terminale di rigassificazione; dall'impegno di escludere ogni discriminazione nell'accesso ad informazioni commercialmente sensibili di cui OLT venga in possesso nello svolgimento della propria attività e ad impedire i trasferimenti incrociati di risorse economiche tra le diverse attività svolte nell'ambito dei gruppi di imprese cui OLT appartiene in quanto "impresa verticalmente integrata" ai sensi del TIU.

Il presente Codice Etico e di Comportamento costituisce l'insieme dei principi di comportamento che OLT riconosce, accetta e promuove nello svolgimento della propria attività, sia internamente alla compagine aziendale, che nei rapporti con i soggetti esterni.

In linea con la finalità di prevenzione degli illeciti che il Codice si propone, OLT vigila sull'osservanza delle norme ivi contenute, predisponendo adeguati strumenti di formazione e informazione, assicurando una costante efficacia nel controllo delle modalità di svolgimento della propria attività ed intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

2. Principi generali

2.1 Principi etici

L'attività di OLT è interamente improntata ai principi di:

- ❖ Responsabilità — fondamentale per raggiungere il massimo livello di comportamento etico.
- ❖ Lealtà — che implica il dovere di perseguire in ogni situazione gli interessi della Società.
- ❖ Imparzialità e rispetto della persona — che implica il rispetto dei diritti fondamentali delle persone, tutelandone l'integrità morale e garantendo eguali opportunità. OLT evita ogni discriminazione in base all'età, al sesso, all'orientamento sessuale, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità alle opinioni politiche ed alle credenze religiose.
- ❖ Trasparenza — che implica l'impegno di tutti a fornire le dovute informazioni, sia all'interno che all'esterno della Società, in modo chiaro, veritiero e completo e in maniera non discriminatoria.
- ❖ Rifiuto della corruzione e della concorrenza sleale.
- ❖ Promozione della concorrenza, efficienza, indipendenza e neutralità.
- ❖ Tutela della riservatezza e dei dati sensibili

In generale, ogni attività messa in atto per il raggiungimento dello scopo societario deve essere svolta nel pieno rispetto della normativa vigente.

La Società applica i suddetti principi ad ogni stadio e livello della propria attività, dalla selezione e organizzazione del Personale, fino alla gestione dei rapporti con i Clienti e i Fornitori, la Pubblica Amministrazione e le Autorità.

In particolare, OLT:

- ❖ condivide gli obiettivi ed i valori aziendali con i propri dipendenti, collaboratori e clienti, fondando i rapporti professionali sulla lealtà e sulla fiducia;
- ❖ evita ogni discriminazione basata sull'età, sul sesso, sullo stato di salute, sull'etnia, sulla lingua, sull'orientamento sessuale, sulle convinzioni personali, sulla nazionalità, sulle opinioni politiche, sul credo religioso dei propri interlocutori, sull'eventuale adesione o non adesione ad un'associazione sindacale, ovvero sull'eventuale cessazione della stessa, nonché ogni discriminazione basata sulla condizione delle persone disabili;
- ❖ svolge la propria attività all'insegna della trasparenza, sia nella gestione interna dell'attività aziendale e nell'attribuzione di compiti e responsabilità, che nei rapporti con clienti, fornitori, Pubblica Amministrazione e collaboratori esterni;
- ❖ assicura un trattamento non discriminatorio delle informazioni commercialmente sensibili e rilevanti per il corretto sviluppo della concorrenza nei mercati energetici;
- ❖ gestisce le proprie attività in maniera trasparente e non discriminatoria nei confronti dei propri clienti cui assicura parità di trattamento;
- ❖ condanna e rifiuta ogni azione non fondata sull'onestà, integrità ed equità;
- ❖ promuove il rispetto della normativa vigente come presupposto e linea guida per ogni attività;
- ❖ si adopera per la valorizzazione delle risorse umane come elemento indispensabile per l'esistenza e lo sviluppo dell'impresa;
- ❖ agisce attivamente per la promozione della concorrenza nei mercati energetici.

- ❖ tutela la riservatezza dei collaboratori che segnalano comportamenti che contrastano i presenti principi etici

A testimonianza dell'impegno di OLT al rispetto dei principi di eticità sopra elencati, vi è la scelta di adottare un sistema di gestione aziendale attinente alla responsabilità sociale d'impresa conforme allo standard internazionale SA 8000:2008. A tal fine la Società si è dotata di una Carta dei Valori.

2.2 L'impegno di OLT nei confronti dei propri Dipendenti

OLT coinvolge attivamente i propri dipendenti nel progetto aziendale, anche decisionale, al fine di consentire l'espressione delle capacità personali e la realizzazione professionale.

Le funzioni competenti si impegnano ad adottare criteri di merito e di competenza, e comunque strettamente professionali, per qualunque decisione relativa ad un dipendente e ad assicurare un ambiente di lavoro nel quale le caratteristiche individuali non possano dare luogo a discriminazioni di alcun tipo.

OLT si impegna ad adottare un sistema di selezione e valutazione delle prestazioni del personale fondato su criteri di valutazione oggettivi.

Al di là degli standard e dei principi stabiliti dalla normativa applicabile in materia di diritto del lavoro, è interesse primario di OLT favorire lo sviluppo del potenziale di ciascuna risorsa e la sua crescita professionale attraverso:

- ❖ il rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizione di disagio;
- ❖ la prevenzione di abusi e di comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio;
- ❖ una formazione adeguata alla posizione di ciascuno che includa la conoscenza dei principi e delle regole contenute nel presente Codice;
- ❖ la definizione di ruoli, responsabilità, deleghe e disponibilità di informazioni tali da consentire a ciascuno di assumere le decisioni che gli competono nell'interesse della Società;
- ❖ un esercizio prudente, equilibrato ed obiettivo da parte dei responsabili di specifiche attività o unità organizzative, dei poteri connessi alla delega ricevuta;
- ❖ una comunicazione interna chiara, precisa e veritiera sulle politiche e le strategie della Società;
- ❖ un uso corretto e riservato dei dati personali e delle informazioni commercialmente sensibili dei propri clienti che la società dovesse acquisire nell'esercizio della propria attività;
- ❖ luoghi di lavoro adeguati alla sicurezza, alla salubrità e alla salute di chi li utilizza;
- ❖ la tutela della loro riservatezza in caso di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001;
- ❖ la tutela rispetto ad ogni forma di ritorsione in conseguenza di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza. Ex D.Lgs.231/2001

3. Soggetti destinatari ed ambito di applicazione del Codice

Le norme contenute nel presente Codice si applicano senza alcuna eccezione:

- ❖ agli amministratori, ai sindaci;
- ❖ ai dirigenti ed ai dipendenti;
- ❖ ad ogni altro soggetto, privato o pubblico, che direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaura, a qualsiasi titolo, rapporti e relazioni di collaborazione od opera nell'interesse della Società, comprese le controparti contrattuali cui sia affidato da OLT lo svolgimento di attività rientranti nel proprio *core business*.

Detti soggetti verranno di seguito del documento definiti come "Destinatari".

I "Destinatari" delle disposizioni del presente Codice, nel già dovuto rispetto della legge e delle normative vigenti, adegueranno le proprie azioni ed i propri comportamenti ai principi, agli obiettivi ed agli impegni previsti dal Codice.

3.1 Obblighi dei Dipendenti e dei Collaboratori

I lavoratori dipendenti ed i collaboratori esterni si obbligano ad osservare le disposizioni del presente Codice all'atto dell'assunzione o, se già avvenuta, al momento della divulgazione.

Tutti i dipendenti sono tenuti a conoscere il contenuto delle norme contenute nel Codice ed, in particolare, hanno il dovere di:

- ❖ astenersi da ogni comportamento contrario a tali norme o alla legislazione vigente;
- ❖ rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni competenti in caso di necessità di chiarimenti sulle modalità di applicazione delle stesse;
- ❖ riferire tempestivamente alle funzioni competenti ed all'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/2001 qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili violazioni delle norme del Codice, nonché qualsiasi richiesta di violazione delle norme che sia stata loro rivolta;
- ❖ collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni, mantenendo la riservatezza richiesta;
- ❖ collaborare con le strutture deputate, fornendo ogni informazione utile all'aggiornamento del Codice.

3.2 Doveri del Personale responsabile

Oltre agli obblighi validi per tutto il personale dipendente di cui al paragrafo precedente, coloro che esercitano funzioni di direzione e/o di responsabilità nei confronti di personale sottoposto alla loro vigilanza e/o direzione devono evitare ogni abuso della propria posizione.

In particolare, coloro che hanno funzioni di direzione e/o di responsabilità devono:

- ❖ essere imparziali e non indulgere in trattamenti di favore;
- ❖ prendere le decisioni nella massima trasparenza ed essere in grado di poterne in ogni momento giustificare le ragioni;
- ❖ respingere indebite pressioni;
- ❖ non determinare, nè concorrere a determinare, situazioni di privilegio;
- ❖ non utilizzare indebitamente il proprio potere decisionale e gestionale allo scopo di conseguire vantaggi per sé o per altri;

- ❖ non assoggettare a ritorsioni i collaboratori che effettuano segnalazioni all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.231/2001, salvo i casi previsti dalla legge.

I Responsabili devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'OdV di ogni possibile violazione delle norme aziendali.

3.3 Doveri degli Amministratori e dei Sindaci

Gli Amministratori ed i Sindaci si obbligano ad osservare le disposizioni del presente Codice all'atto della nomina o, se già avvenuta, al momento della divulgazione.

Gli Amministratori ed i Sindaci in particolare devono:

- ❖ astenersi da ogni comportamento contrario alle disposizioni del presente Codice e alla legislazione in vigore;
- ❖ riferire tempestivamente all'OdV qualsiasi notizia in merito a ogni possibile violazione del Codice od anomalia riscontrata nell'esercizio delle proprie funzioni;
- ❖ collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni, mantenendo la riservatezza richiesta;
- ❖ essere imparziali e non indulgere in trattamenti di favore nei confronti di persone fisiche o giuridiche;
- ❖ assumere le decisioni nella massima trasparenza ed essere in grado di poterne in ogni momento giustificare le ragioni;
- ❖ respingere indebite pressioni;
- ❖ non determinare, né concorrere a determinare, situazioni di privilegio;
- ❖ non utilizzare indebitamente il proprio potere decisionale e gestionale allo scopo di conseguire vantaggi per sé o per altri (siano essi persone fisiche o giuridiche).

	Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	Rev. N° 4
		Data: [CDA] 30/01/2019

4. Valore contrattuale del Codice

Tutti i dipendenti di OLT sono tenuti al rispetto delle leggi e delle normative vigenti in Italia e nei Paesi in cui operano, del Codice e delle norme interne aziendali e ad applicarle con rettitudine ed equità.

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni proprie degli Amministratori, dei Sindaci, nonché di quelle contrattuali dei dipendenti della società e di coloro che abbiano comunque rapporti di collaborazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 2104, 2105, 2106 del Codice Civile.

La violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali e, nelle ipotesi più gravi, alla risoluzione del rapporto di lavoro se posta in essere dal dipendente, all'interruzione del rapporto se posta in essere da un soggetto terzo ed infine alla revoca dell'incarico, salvo esperimento di azioni di responsabilità, nel caso di amministratori e/o sindaci.

Tutti i contratti di lavoro di OLT devono contenere clausole di espressa accettazione del presente Codice.

Analogamente, coloro i quali facciano parte del (o costituiscano il) Gestore Indipendente di OLT (secondo quanto previsto dal TIU) dovranno espressamente accettare nei relativi contratti di assunzione o incarichi professionali le disposizioni del presente Codice tramite sottoscrizione di un'apposita clausola.

5. Norme di comportamento

5.1 Generalità

In considerazione della necessità di garantire la gestione efficiente, neutrale, non discriminatoria ed indipendente delle infrastrutture essenziali per lo sviluppo di un mercato concorrenziale del gas naturale, coloro i quali prestano attività professionale in favore di OLT devono astenersi dal mettere in pratica, o dal favorire in qualsiasi modo:

- ❖ atti di corruzione;
- ❖ favori illegittimi di qualsiasi natura ai colleghi o a soggetti esterni all'azienda;
- ❖ comportamenti collusivi e/o abusivi, ivi inclusi atti di discriminazione nei confronti degli utilizzatori del Terminale;
- ❖ sollecitazioni dirette o indirette di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri;
- ❖ svolgimento dell'attività professionale sotto l'effetto di sostanze alcoliche e/o psicotrope;
- ❖ comportamenti ingiuriosi, diffamatori, minacciosi o violenti;
- ❖ comportamenti integranti forme di costrizione fisica o morale di altre persone, tali da impedire l'esercizio della volontà personale, salvo il caso di legittima difesa;
- ❖ diffusione con qualsiasi supporto di informazioni riservate (quali ad esempio le informazioni commercialmente sensibili) riguardanti l'attività della Società, ovvero l'attività e i comportamenti di proprie controparti contrattuali.

In tale contesto, i dipendenti di OLT dovranno sempre informare eventuali collaboratori esterni, che possano (anche solo occasionalmente) venire in possesso di dati e/o informazioni commercialmente sensibili, circa gli obblighi di confidenzialità che OLT deve assicurare in relazione alla gestione di tali dati.

E' fatto altresì divieto a tutti i soggetti apicali di indurre i dipendenti ed i collaboratori a rendere dichiarazioni false o mendaci alle Autorità pubbliche e giudiziarie.

Inoltre, nell'acquisto di beni o servizi funzionali all'attività del Terminale di rigassificazione e nella scelta dei propri partners e/o controparti contrattuali, OLT si impegna a seguire criteri di efficienza e di economicità, senza che costituisca un motivo preferenziale l'appartenenza del fornitore ai gruppi societari cui appartengono i soci di OLT.

5.2 Tutela del patrimonio aziendale

Nessun Destinatario del codice può fare un uso improprio dei beni aziendali e delle risorse della Società, o permettere ad altri di farlo.

I locali, le attrezzature ed i cespiti di OLT possono essere utilizzati esclusivamente per lo svolgimento dell'attività aziendale.

E' responsabilità di ciascuno proteggere i beni che gli sono stati affidati da furto, danneggiamento o uso improprio degli stessi.

Rispetto all'utilizzo dei sistemi informatici (*hardware* e *software*) ogni esponente aziendale è responsabile della sicurezza dei sistemi utilizzati ed è soggetto alle disposizioni normative in vigore e alle condizioni dei contratti di licenza.

Salvo quanto previsto dalle leggi civili e penali, rientra nell'uso improprio dei beni e delle risorse aziendali l'utilizzo dei collegamenti in rete per fini diversi da quelli inerenti al rapporto di lavoro, o per inviare messaggi offensivi, o che possano arrecare danno all'immagine dell'impresa.

Ogni dipendente è altresì tenuto a prestare il necessario impegno al fine di prevenire la possibile commissione di reati mediante l'uso degli strumenti informatici o l'accesso non autorizzato agli stessi.

E' a tal proposito vietato alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico, o intervenire illegalmente con qualsiasi modalità sui dati, informazioni e programmi in esso contenuti o ad esso pertinenti, al fine di conseguire un ingiusto profitto con altrui danno. Il divieto è rafforzato se ad essere danneggiato è lo Stato o un Ente pubblico.

5.3 Conflitti di interesse

Amministratori, Sindaci, Dirigenti, Dipendenti e Collaboratori non devono svolgere attività in conflitto di interessi con l'attività della Società.

Per conflitto di interessi si intendono i casi in cui viene perseguito un interesse diverso da quello di OLT.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si trova in conflitto di interessi chi — anche attraverso i propri familiari — condivide interessi economici con clienti, fornitori o concorrenti della Società, siano essi soggetti pubblici o privati.

In caso di conflitto di interessi — anche solo potenziale — è fatto obbligo di informare tempestivamente il proprio superiore diretto e l'ODV.

Al fine di evitare situazioni, anche potenziali, di conflitto d'interesse la Società, al momento di assegnazione dell'incarico o di avvio del rapporto di lavoro, richiederà ai propri amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di dichiarare la sussistenza di eventuali condizioni conflittuali o incompatibili previste dall'ordinamento, equivalendo il silenzio alla loro esclusione.

Tale dichiarazione dovrà essere tempestivamente resa alla Società nel caso in cui le eventuali condizioni di conflitto di interesse o di incompatibilità dovessero verificarsi successivamente. Le dichiarazioni saranno sottoposte, a seconda del soggetto coinvolto, alla valutazione degli Amministratori o del diretto superiore o della funzione competente. Ove si manifesti un conflitto, dovrà esserne informato l'Organismo di Vigilanza e nel caso in cui si manifesti una causa di incompatibilità il Gestore Indipendente ed il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, coloro i quali operino con il Gestore Indipendente di OLT devono rifiutare qualsiasi incentivo economico legato all'andamento di attività diverse da quelle svolte da OLT ovvero, più in generale, contrastante con le finalità di promuovere la concorrenza, l'efficienza ed adeguati livelli di qualità nell'erogazione dei servizi.

5.4 Rapporti con i soci

OLT, consapevole dell'importanza del ruolo rivestito dal socio, si impegna a fornire informazioni accurate, veritiere e tempestive e a migliorare le condizioni della sua partecipazione, nell'ambito delle sue prerogative, alle decisioni societarie nel rispetto delle norme del TIU.

Costituisce impegno della Società tutelare ed accrescere il valore della propria attività, a fronte dell'impegno posto dai soci con i loro investimenti, attraverso la valorizzazione della gestione, il perseguimento di elevati livelli standard negli impieghi produttivi e della solidità del patrimonio.

OLT si impegna altresì a salvaguardare e custodire le risorse ed i beni aziendali e a perseguire obiettivi di efficienza e qualità dei servizi nell'interesse del mercato.

Infine, in considerazione degli obblighi di separazione che derivano dalla sua posizione di impresa verticalmente integrata, OLT si impegna a rispettare i principi di neutralità, non discriminazione e indipendenza nella gestione del Terminale di rigassificazione, non riservando alcun trattamento di maggior favore ai propri soci rispetto ai concorrenti di questi ultimi.

5.5 Rapporti con i Clienti attuali o potenziali

Nei rapporti con i clienti attuali o potenziali, privati o pubblici, è fatto obbligo di osservare scrupolosamente comportamenti conformi al presente Codice Etico e di Comportamento.

Il cliente deve essere adeguatamente informato circa i servizi offerti e deve essere messo nelle condizioni di operare scelte consapevoli e basate su elementi reali e riscontrabili.

Verso tutti i clienti e, in particolare, nei rapporti con clienti a partecipazione Pubblica è vietata qualsiasi forma di pubblicizzazione ingannevole o fuorviante dei servizi forniti dalla Società, nonché informazione tendente a non consentire al cliente una valutazione basata su elementi oggettivi e trasparenti.

E' vietato modificare le condizioni contrattuali o le modalità di prestazione del servizio in modo arbitrario e senza preventiva autorizzazione scritta da parte degli Amministratori Delegati che, in base ai poteri loro conferiti dall'Organo Amministrativo, ne hanno l'autorità.

E' vietato porre in essere qualsiasi tipo di comportamento volto a differenziare ingiustificatamente il trattamento dei clienti

Nel caso di insorgenza di un problema con un cliente, è fatto obbligo di informare tempestivamente il proprio superiore gerarchico, al fine di una gestione neutrale della questione.

5.6 Rapporti con i Fornitori

OLT si impegna a rispettare i principi di efficienza nella scelta dei fornitori. Infatti, i criteri di selezione dei fornitori per l'assegnazione delle commesse sono subordinati ad obiettive e trasparenti valutazioni della qualità, del costo, dell'innovazione, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna.

OLT sottopone periodicamente a revisione il proprio elenco fornitori allo scopo di razionalizzarlo ed aumentare economicità ed efficienza. Non deve quindi essere preclusa ad alcun potenziale fornitore, in possesso dei requisiti necessari, la possibilità di competere per offrire i propri prodotti/servizi.

Nel caso di affidamento in appalto dell'esecuzione di lavori, OLT garantisce il rispetto dei diritti delle imprese appaltatrici e si accerta che esse rispettino le leggi vigenti nell'esecuzione delle singole attività.

Inoltre, OLT verifica che l'esecuzione dei lavori affidati avvenga a regola d'arte; nella fase di esecuzione del contratto, effettua la valutazione del rispetto delle condizioni contrattuali con oggettività e fa in modo che la relativa contabilizzazione sia tempestiva e precisa, evitando ritardi nell'avanzamento dei lavori.

Nei contratti con i fornitori OLT adotta, ove necessario, clausole che vincolino le parti alla riservatezza delle informazioni commercialmente sensibili ed al rispetto del presente Codice.

5.7 Rapporti con i Colleghi

I rapporti con i colleghi sono improntati alla correttezza, alla collaborazione e al rispetto reciproco.

E' vietato dare luogo a molestie di qualsiasi tipo e a comportamenti che tendano ad offendere o ad isolare, mediante atteggiamenti ostili ed intimidatori, singoli lavoratori o gruppi di essi.

5.8 Rapporti con i Media

Il personale non intrattiene rapporti con organi di stampa o con altri mezzi di comunicazione di massa relativamente all'attività della Società, salvo che tali rapporti avvengano dietro mandato specifico, oppure siano stati espressamente autorizzati dagli Amministratori Delegati e comunque in conformità delle procedure interne di OLT.

In ogni caso è fatto assoluto divieto di divulgare notizie false o riservate.

5.9 Rapporti con le Istituzioni pubbliche

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o con incaricati di pubblico servizio — che operino per conto della Pubblica Amministrazione, 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, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto del principio di leale e fattiva collaborazione, delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico e di Comportamento e nei Protocolli comportamentali interni, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti.

Tutto il personale dovrà, in particolare, collaborare con l'Autorità per l'Energia Elettrica il Gas e il Sistema Idrico-AEEGSI per lo svolgimento da parte di quest'ultima delle funzioni istituzionali cui essa è preposta. Ai fini del rispetto delle norme previste dal TIU, OLT nomina un apposito referente per i rapporti con la menzionata Autorità.

Attenzione e cura devono essere poste nei rapporti con i soggetti sopra indicati, in particolare nelle operazioni relative a contratti, autorizzazioni, licenze, concessioni, richieste e/o gestione ed utilizzazione di finanziamenti, comunque denominati di provenienza pubblica (nazionale o comunitaria), gestione di commesse, rapporti con autorità di vigilanza o altre autorità indipendenti, enti previdenziali, enti addetti alla riscossione dei tributi, organi di procedure fallimentari, procedimenti civili, penali o amministrativi, ecc. nonché in sede di verifiche, ispezioni e controlli.

E' vietato corrispondere o offrire, sia direttamente sia indirettamente, pagamenti o benefici materiali di qualsiasi natura ed entità o opportunità di impiego a pubblici ufficiali, a dipendenti della P.A. o a loro parenti per influenzare

o compensare un atto del loro ufficio. Per quel che concerne doni o altre liberalità si rimanda al capitolo 5.14 del presente Codice Etico e di Comportamento.

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, OLT valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo rilevare, ove possibile, tempestivamente le eventuali anomalie ed in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere la Società nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza del lavoro.

Chiunque riceva richieste o proposte di benefici da pubblici funzionari deve immediatamente riferire al proprio superiore gerarchico.

5.10 Rapporti economici con Partiti politici e Organizzazioni sindacali

OLT si astiene dall'effettuare finanziamenti a partiti politici in Italia e all'Estero, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative e pattuizioni specifiche.

La Società si astiene inoltre dall'assumere iniziative che possano costituire, direttamente o indirettamente, forme di pressione indebita nei confronti di esponenti politici o sindacali, ovvero di organizzazioni politiche o sindacali.

5.11 Concorrenza

E' vietato compiere o partecipare a qualsiasi iniziativa contraria alla normativa vigente in materia di libera concorrenza, *antitrust* e monopolio.

E' vietato stipulare accordi, anche di natura informale, al fine di alterare il principio della libera concorrenza sul mercato.

Analogamente, OLT si asterrà dal porre in essere qualsiasi comportamento che possa avere un effetto distorsivo della concorrenza nei mercati a valle rispetto a quelli in cui essa direttamente operi.

5.12 Contributi ed altre sponsorizzazioni

OLT può aderire alle richieste di contributi, limitatamente alle proposte provenienti da enti e associazioni con regolari statuti e atti costitutivi che non abbiano come fine prevalente quello di lucro e il cui oggetto sia 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.

5.13 Doni e altre liberalità

Nessun esponente aziendale, né direttamente, né attraverso membri della propria famiglia, può sollecitare o accettare denaro o altri doni od utilità da un cliente o da un fornitore, se questi possono influenzare o anche solo dare l'impressione di influenzare il normale corso degli affari di OLT, salvo in casi in cui si tratti di normali pratiche commerciali o di cortesia riservate a tutti coloro che intrattengono lo stesso tipo di rapporto con quel cliente o fornitore.

Fatta eccezione per i casi sopra menzionati, nel caso in cui un esponente aziendale riceva un dono, è fatto obbligo di informare tempestivamente il proprio Responsabile che valuta il da farsi in funzione del valore economico dello stesso.

Laddove questo superi il normale concetto di "modico valore" il Responsabile è tenuto ad informare l'OdV sulla decisione presa.

Allo stesso modo doni, omaggi, benefici o altre utilità conferite da esponenti aziendali di OLT a partner, clienti, fornitori ed enti pubblici, oltre a dover seguire i dettami della procedura interna devono essere limitati e devono soddisfare il concetto del "modico valore".

Norme comportamentali per lo svolgimento di specifiche attività o regolanti peculiari ambiti sono riportate nei capitoli successivi.

6. Trasparenza nelle operazioni contabili

6.1 Generalità

L'attività di OLT è fondata sul rispetto delle regole e sulla consapevolezza dell'esistenza di normative e Protocolli interni, nonché del presente Codice.

6.2 Gestione trasparente dell'attività

OLT si impegna a mantenere un sistema organizzativo formalizzato, che prevede la chiara indicazione dell'attribuzione delle responsabilità, delle linee di dipendenza gerarchica e della definizione delle funzioni.

Ogni operazione o segmento di processo dell'attività aziendale deve essere registrato, autorizzato, tracciato, verificabile, legittimo, coerente e congruo.

Tutte le operazioni di OLT devono poter essere verificate nel loro processo di decisione, autorizzazione, svolgimento e verifica.

La Società stabilisce in via preventiva e precisa, assegnandoli in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, i poteri autorizzativi e di firma.

Ogni dipendente o collaboratore esterno deve essere informato in modo preciso dei propri compiti e, nello svolgimento delle proprie mansioni, deve rispettare le regole stabilite dalla procedura interna, informando tempestivamente per ogni violazione rilevata il proprio Responsabile di Area che, se accertata, informa tempestivamente l'OdV.

Inoltre, al fine di garantire lo scrupoloso rispetto del divieto di sussidi incrociati tra l'attività svolta da OLT e le attività svolte dalle Società dei gruppi con cui è verticalmente integrata, ai sensi del TIU, deve essere garantito un flusso informativo certo, omogeneo e dettagliato circa la situazione economica e patrimoniale della Società, con particolare attenzione alla struttura dei costi ed alla corretta e trasparente disaggregazione e imputazione dei valori economici e patrimoniali alle attività.

6.3 Verifica delle operazioni contabili

Per ogni operazione è conservata un'adeguata documentazione, in modo da consentire:

- ❖ l'agevole registrazione contabile;
- ❖ l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità;
- ❖ la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi
- ❖ la dimostrazione che la transazione conclusa risponde a criteri di efficienza ed economicità.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto.

Nel caso di elementi economico-patrimoniali fondati su valutazioni, la connessa registrazione deve essere compiuta nel rispetto di ragionevolezza e prudenza, illustrando con chiarezza nella relativa comunicazione i criteri che hanno guidato la determinazione del valore del bene.

Il sistema garantisce l'applicazione del principio della separazione delle funzioni, in modo tale che l'autorizzazione di un'operazione debba pervenire da persona o organo differente rispetto a quello che contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione.

Tutti i dipendenti sono partecipi del sistema di controllo aziendale e sono tenuti a riferire di ogni omissione, falsificazione, trascuratezza, anomalia nella contabilità o nella documentazione di supporto.

I Destinatari del Codice che ne venissero a conoscenza, devono informare OdV.

Nel fruire di beni e servizi a disposizione per lo svolgimento del lavoro, il personale deve essere in grado di giustificare l'uso conforme all'esercizio della propria attività professionale, evitando sprechi e impieghi inefficienti e garantendo una corretta conservazione del valore del bene o del servizio affidato.

7. Ambiente, Salute e Sicurezza

7.1 Ambiente

OLT si impegna a contribuire allo sviluppo ed al benessere delle comunità in cui opera, perseguendo l'obiettivo, nello svolgimento della propria attività, di ridurre l'impatto ambientale. La ricerca e l'innovazione tecnologica devono essere dedicate, in particolare, alla promozione di prodotti e processi sempre più compatibili con l'Ambiente. La Società si impegna a sensibilizzare i vari livelli del personale, perseguendo la crescita della consapevolezza e del senso di responsabilità di tutta l'organizzazione per la salvaguardia dell'Ambiente. Il senso di responsabilità, il comportamento e gli atteggiamenti assunti nei confronti degli aspetti relativi alla corretta gestione delle problematiche ambientali costituiscono parte integrante della mansione di ciascun dipendente e collaboratore e sono, pertanto, elemento significativo di giudizio sulle loro prestazioni e sulla qualità di quelle rese da terzi.

I dipendenti coinvolti in processi operativi che possono avere ripercussioni ambientali devono svolgere il proprio lavoro in modo coscienzioso e nel rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti.

A testimonianza dell'impegno di OLT nei confronti della salvaguardia dell'ambiente, rileva la scelta aziendale di adottare un sistema di gestione ambientale conforme allo standard internazionale UNI EN ISO 14001:2004.

7.2 Salute e Sicurezza

OLT si impegna a tutelare l'integrità morale e fisica dei propri dipendenti, dei consulenti, dei collaboratori, degli appaltatori e dei propri clienti.

La Società si impegna a gestire le proprie attività nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione.

La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia, perseguendo il miglioramento delle condizioni di salute, igiene e di sicurezza sui luoghi di lavoro.

Si impegna, altresì, a promuovere e diffondere tra i propri esponenti aziendali comportamenti responsabili, mettendo in atto le necessarie azioni preventive, onde preservare la salute, la sicurezza e l'incolumità di tutto il personale, nonché dei terzi che frequentano i propri locali ed aree lavorative.

La cultura della salute e sicurezza viene diffusa in modo sistematico, attraverso momenti formativi e di comunicazione e si realizza mediante un continuo aggiornamento delle metodologie e dei sistemi, dei presidi di sicurezza ed incolumità, alla luce delle migliori tecnologie al momento disponibili, effettuando un'analitica valutazione dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere.

Gli esponenti aziendali che ricoprono ruoli sensibili ai fini della salute e sicurezza si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi da questo derivanti in tema di prevenzione e protezione ponendosi, comunque, obiettivi di eccellenza che vanno oltre il mero adempimento, nella piena consapevolezza del valore rappresentato dalla salvaguardia delle condizioni di salute, sicurezza e benessere della persona.

A testimonianza dell'impegno di OLT nei confronti della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori, rileva la scelta aziendale di adottare un sistema di gestione ambientale conforme allo standard internazionale OHSAS 18001:2007.

8. Riservatezza

OLT tutela la *Privacy* dei propri dipendenti e di terzi, secondo le norme vigenti in materia e secondo quanto previsto dalla normativa di settore, impegnandosi a non comunicare né diffondere, fatti salvi gli obblighi di legge, i relativi dati personali senza previo consenso informato dell'interessato.

L'acquisizione, il trattamento e la conservazione di dette informazioni avviene nel pieno rispetto delle norme a tutela della *Privacy* e delle Misure di sicurezza, così da garantire che persone non autorizzate possano venirne a conoscenza.

Chiunque intrattenga relazioni commerciali con OLT è tenuto al rigoroso rispetto dell'obbligo di riservatezza relativamente alle informazioni (incluse informazioni commercialmente sensibili) circa l'attività della società apprese nello svolgimento della propria mansione o collaborazione. In ogni caso in cui i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti e gli amministratori di OLT vengano in possesso (a qualunque titolo e per qualunque motivo) di informazioni commercialmente sensibili relative all'attività svolta da OLT, ovvero all'attività svolta da clienti di quest'ultima, essi devono considerare tali informazioni strettamente riservate, non divulgarle e gestirle nel pieno rispetto dei principi di non discriminazione e neutralità previsti dalla regolazione di settore e dal presente Codice.

Anche dopo la cessazione di ogni rapporto con OLT – per un periodo non inferiore a due anni – tutte le informazioni commercialmente sensibili acquisite nello svolgimento delle loro mansioni presso OLT dovranno rimanere riservate.

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto delle disposizioni di cui al D. Lgs. 196/03 (Codice in materia di trattamento dei dati personali), delle direttive del Garante *Privacy* e – per quanto applicabile – del TIU.

Tutti i dipendenti che hanno accesso ai dati personali sono tenuti al rispetto delle Misure Minime di Sicurezza (almeno quelle minime richieste dalla legge) stabilite per il trattamento dei dati.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati dai Destinatari durante il proprio lavoro o esercitando le proprie mansioni appartengono alla Società e non possono essere utilizzate, comunicate o divulgate senza specifica autorizzazione del superiore gerarchico o della funzione competente e comunque unicamente nel pieno rispetto, per quanto concerne i dipendenti, degli obblighi di diligenza e fedeltà che derivano dalle norme e dai contratti di lavoro.

La tutela della riservatezza è dovuta anche per la specifica legislazione in materia di Whistleblowing.

9. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è una funzione di *staff* all'Organo amministrativo, dotato di indipendenza, di piena autonomia di azione e di controllo, la cui attività è caratterizzata da professionalità ed imparzialità.

Esso è posto in una posizione apicale all'interno della gerarchia aziendale ed in rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione e con il Gestore Indipendente ai quali riferisce di eventuali violazioni del presente Codice ed è dotato di una continuità di azione elevata.

All'Organismo di Vigilanza viene garantita un'adeguata autonomia finanziaria tramite l'attribuzione di un budget di dotazione e non sono assegnate funzioni di tipo operativo al fine di garantirne la maggiore obiettività di azione possibile.

Il nominativo ed i recapiti del Presidente dell'OdV sono comunicati ai Destinatari del presente Codice.

Segnalazioni all'OdV e Whistleblowing

Qualora un soggetto tenuto al rispetto del Modello e del presente Codice Etico venga a conoscenza di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, o di violazioni, anche potenziali, del Modello e del Codice Etico, di cui sia venuto a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, deve, a tutela dell'integrità della Società, farne tempestiva segnalazione circostanziata, all'Organismo di Vigilanza.

La segnalazione, fondata su elementi di fatto precisi e concordanti, può essere effettuata con le seguenti modalità:

- tramite apposita casella di posta elettronica accessibile ai soli membri dell'OdV: ODV@oltoffshore.it
- tramite lettera da inviare alla c.a. del membro dell'OdV di OLT. Spa, Avv. Giovanni Catellani, con studio in Via Guido da Castello n. 33, 42121 Reggio Emilia.

Detti canali sono in grado di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione.

In ogni caso, l'OdV si adopera affinché coloro che hanno effettuato le segnalazioni non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, assicurando, quindi, la adeguata riservatezza di tali soggetti.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti di soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. E' onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

10. Diffusione, comunicazione, formazione ed aggiornamento del Codice

OLT provvederà, a:

- ❖ consegnare ad ogni nuovo assunto il Codice Etico e di Comportamento illustrandone le finalità;
- ❖ assicurare la diffusione del presente Codice presso tutto il personale dipendente e presso tutti i collaboratori esterni, ovvero presso chi intrattiene rapporti commerciali e contrattuali con OLT, inserendo una nota informativa dell'adozione in tutti i contratti;
- ❖ predisporre e realizzare un piano di Formazione specifico e differenziato per ruoli aziendali, volto a divulgare i principi e le norme etiche su cui si basa l'intera attività della Società, nonché i presidi anti-reato adottati;
- ❖ mettere a disposizione di ogni interessato gli strumenti necessari al chiarimento circa l'attuazione delle norme contenute nel Codice, mediante la possibilità di rivolgersi al proprio superiore gerarchico;
- ❖ aggiornare tempestivamente, su proposta o sentito l'OdV, il contenuto del Codice al fine di adeguarlo alle evoluzioni normative eventualmente rilevanti, dandone diffusione come sopra specificato.

Tutti i soggetti interessati devono confermare formalmente e per iscritto di aver ricevuto il Codice Etico e di Comportamento e di essere a conoscenza delle disposizioni in esso contenute.

11. Attuazione e controllo dei principi

OLT provvede a compiere adeguate verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione delle norme del Codice, attraverso l'OdV. Lo stesso vigila comunque sul rispetto dei principi definiti nel presente documento.

12. Disposizioni sanzionatorie

Le prescrizioni del presente Codice etico costituiscono parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex d.lgs. n. 231/2001.

Pertanto, risultano vincolanti ed obbligatorie per tutti gli esponenti aziendali, apicali e sottoposti, e per i collaboratori della società.

La violazione di esse costituisce un inadempimento delle obbligazioni di cui al rapporto di lavoro e/o al rapporto contrattuale in essere con la Società e potrà, pertanto, dar luogo all'attivazione della procedura sanzionatoria nei confronti dell'autore.

La sanzione irrogabile dal datore di lavoro, al termine della procedura condotta nel rispetto delle garanzie dello Statuto dei Lavoratori e delle prescrizioni del CNCL applicabile, sarà individuata tra quelle previste nel Sistema Disciplinare Interno adottato dalla Società, al cui contenuto integralmente si rinvia.