



CODICE ETICO

INDICE**SEZIONE I. Introduzione**

1.1 Premessa

1.2.I valori di Iride S.p.A.

1.3. Principi generali

- 1.3.1 Destinatari e finalità
- 1.3.2 Impegni di Iride S.p.A.
- 1.3.3 Obblighi per tutti i dipendenti, per i Dirigenti e i Responsabili
- 1.3.4 Obblighi nei confronti di terzi
- 1.3.5 Strutture di riferimento, attuazione e controllo
- 1.3.6 Valore contrattuale del Codice Etico

SEZIONE II. Criteri di condotta

2.1 Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti

- 2.1.1 Corporate Governance
- 2.1.2 Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001

2.2 Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

- 2.2.1 Politiche del personale
- 2.2.2 Salute, Sicurezza e Ambiente
- 2.2.3 Doveri dei collaboratori

2.3 Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri Interlocutori

- 2.3.1 Rapporti con i clienti
- 2.3.2 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni
- 2.3.3 Rapporti con le istituzioni pubbliche
- 2.3.4 Rapporti con le Organizzazioni politiche e sindacali
- 2.3.5 Riservatezza
- 2.3.6 Comunicazione esterna

2.4 Contabilità e controlli interni

2.5 Il Bilancio di Sostenibilità e promozione della responsabilità sociale d'impresa

SEZIONE I

Introduzione

1.1. PREMESSA

1.1.1 Il valore del Codice Etico

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da Iride S.p.A. per definire l'insieme dei valori di etica aziendale che Iride S.p.A. e le società dalla stessa controllate (di seguito anche "il Gruppo Iride") riconoscono, accettano e condividono e l'insieme di responsabilità che Iride S.p.A. le società dalla stessa controllate e i rispettivi collaboratori assumono nei rapporti interni ed esterni.

1.1.2 Applicazione del Codice Etico

L'osservanza dei contenuti del Codice Etico da parte di tutti coloro che operano per il Gruppo Iride è di importanza fondamentale per il buon funzionamento, l'affidabilità e la reputazione del Gruppo stesso fattori indispensabili per il successo dell'azienda.

Iride S.p.A. si impegna a far adottare il presente Codice Etico o Codici Etici di contenuto conforme a tutte le società da essa controllate.

Ogni amministratore, sindaco, dipendente o collaboratore del Gruppo Iride è tenuto a conoscere il Codice Etico, a contribuire attivamente alla sua attuazione e a segnalarne per quanto di competenza carenze e inosservanze.

Iride S.p.A. si impegna a facilitare e a promuovere la conoscenza del Codice Etico da parte dei dipendenti e di tutti coloro che operano per il gruppo Iride, vigilando sull'osservanza e predisponendo adeguati strumenti di informazione e controllo.

Nel presente Codice, con l'indicazione di Iride, Gruppo Iride, o Gruppo, si intendono Iride S.p.A. e tutte le società da essa controllate.

1.1.3 Missione

Il Gruppo Iride, frutto della aggregazione tra il gruppo facente capo ad AEM Torino S.p.A. e a quello della genovese AMGA S.p.A., opera nel campo dell'energia elettrica, del gas, del ciclo idrico e dei servizi agli enti locali offrendo servizi integrati a prezzi competitivi e garantendo un'adeguata redditività d'impresa.

Il rispetto di elevati livelli di qualità, la salvaguardia dell'ambiente e la promozione dello sviluppo economico e sociale del territorio in cui opera sono valori costantemente perseguiti che integrano la missione di Iride.

Iride vuole affermare la propria leadership sull'area del Nord Ovest, divenendo al contempo un operatore di rilievo a livello nazionale dei settori in cui opera.

Iride persegue tali obiettivi attraverso un'efficace e flessibile organizzazione delle competenze manageriali e tecniche, di cui cura costantemente la valorizzazione e l'accrescimento.

In particolare il Gruppo Iride opera attraverso le seguenti quattro società caposettore tutte controllate al 100% dalla holding quotata in borsa Iride S.p.A.:

- Iride Energia S.p.A. per la produzione di energia elettrica e calore, e la trasmissione-distribuzione di energia elettrica;
- Iride Servizi S.p.A. per lo svolgimento dei servizi agli Enti Locali in genere e la gestione di infrastrutture per le telecomunicazioni;
- Iride Acqua Gas S.p.A. per quanto riguarda il servizio idrico integrato e la distribuzione del gas;
- Iride Mercato S.p.A. per l'approvvigionamento e vendita di gas, energia termica, energia elettrica.

1.1.4 Impegno sostenibile

E' impegno di Iride contribuire fattivamente alla promozione dello sviluppo sostenibile delle comunità e dell'ambiente in cui opera ed è presente.

Tutte le attività sono pianificate e svolte nella consapevolezza della Responsabilità Sociale che Iride ha nei confronti di tutti i suoi stakeholder: dipendenti, azionisti, clienti, fornitori, comunità, partner commerciali e finanziari, istituzioni, associazioni di categoria e rappresentanze sindacali.

Pertanto Iride si impegna a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi all'interno e all'esterno del Gruppo stesso e a istituire adeguate procedure di controllo.

1.2. I valori di Iride S.p.A.

Le società che hanno dato origine al Gruppo Iride S.p.A. sono state tra le prime del settore a decidere di certificarsi ai sensi delle norme internazionali di Qualità, Ambiente e Sicurezza .

Tali certificazioni sono ora in capo alle società che costituiscono oggi il Gruppo.

Pertanto i principi fondamentali su cui il Gruppo Iride fonda la propria strategia, coincidono con i principi del sistema integrato:

- La soddisfazione del cliente,
- La salvaguardia ambientale e l'uso razionale dell'energia,
- La sicurezza dell'ambiente di lavoro e la salute dei lavoratori,
- Il miglioramento continuo,
- Il rispetto e la valorizzazione delle persone,
- L'innovazione e il cambiamento,
- Lo sviluppo sostenibile e la cooperazione con la comunità,
- L'efficienza nella prestazione del servizio,
- La qualità delle forniture e degli appalti.

La soddisfazione del cliente

Iride eroga servizi di pubblica utilità caratterizzati da elevati standard di qualità a prezzi competitivi e da offerte formulate per soddisfare le esigenze e le aspettative espresse e non, di tutti gli stakeholder interessati.

La salvaguardia ambientale e l'uso razionale dell'energia

Il Gruppo Iride si impegna a gestire con criteri di salvaguardia ambientale ed efficienza i propri processi attraverso l'individuazione, la gestione ed il controllo dei propri aspetti ambientali, nonché attraverso l'uso razionale delle risorse energetiche e la minimizzazione delle emissioni, secondo un modello di sviluppo compatibile con il territorio e l'ambiente.

La Politica di del gruppo Iride S.p.A. si attua attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione Ambientale che adotta i seguenti principi:

- garantire il rispetto della legislazione ambientale (nazionale, regionale o locale), dei regolamenti interni e di tutti i requisiti derivanti da accordi contrattuali e protocolli stipulati con terzi;
- divulgare la politica ambientale all'esterno e comunicare i propri aspetti ed impatti ambientali attraverso la predisposizione di opportuni indicatori ad essi associati;
- favorire lo sviluppo sostenibile attraverso attività volte alla prevenzione dell'inquinamento, al contenimento dei consumi, al riciclo/riutilizzo di materie prime ed energia, alla riduzione della produzione e della pericolosità dei rifiuti, utilizzando specifiche tecnologie e idonei standard ecologici;
- attuare il coinvolgimento e l'informazione all'interno dell'Azienda, per diffondere ed accrescere la sensibilità del personale nei confronti dell'ambiente;

assicurare che ogni attività aziendale sia volta al miglioramento continuo delle proprie prestazioni.

Iride privilegia la produzione di energia da fonte idroelettrica e da fonti cogenerative, promuove il teleriscaldamento al fine di un uso razionale dell'energia e della conseguente minimizzazione delle emissioni.

Sicurezza dell'ambiente di lavoro e la salute dei lavoratori

Iride considera un investimento produttivo la destinazione alla sicurezza di risorse umane, professionali, organizzative, tecnologiche ed economiche.

Iride ritiene infatti di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e delle salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche norme in materia, ma un'azione volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Ritiene inoltre che il programma di prevenzione non possa prescindere dalla partecipazione convinta e consapevole di tutte le mansioni aziendali. Risulta quindi necessaria la continua ed adeguata diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli.

In virtù di tale considerazione Iride promuove l'integrazione della sicurezza in tutte le attività aziendali e il senso di responsabilità del personale, che in base alle competenze e alle mansioni individuali, deve attuare le necessarie azioni, consapevole dell'importanza del proprio ruolo e della propria responsabilità.

Iride ritiene, infine, che ciascun superiore gerarchico abbia la responsabilità di dover valutare i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori e di intraprendere un'azione volta alla eliminazione dei rischi o, se ciò non è possibile, alla loro riduzione al minimo.

Pertanto Iride adotta i seguenti principi:

- la migliore prevenzione dei rischi deriva dalla conoscenza dei pericoli e dalla loro valutazione;
- la valutazione dei rischi effettuata da chi "opera sul campo" può risultare maggiormente realistica;
- chi "opera sul campo" è la persona più idonea a rilevare gli elementi legati alla sicurezza ed alla salute del personale e può concorrere alla ricerca, identificazione e alla rimozione delle cause;
- l'analisi dei rischi contribuisce all'arricchimento della formazione sulla sicurezza.

Il miglioramento continuo

Iride ritiene il miglioramento continuo di processi e sistemi condizione necessaria sia per l'affermazione e la crescita dell'azienda in un contesto competitivo sia per la soddisfazione delle esigenze nascenti degli stakeholder.

Pertanto Iride condivide i valori con tutta l'organizzazione, incentiva l'apporto dei propri collaboratori sviluppa le competenze professionali.

Al fine di garantire standard di qualità del servizio offerto, sono stati elaborati e messi a disposizione degli stakeholder documenti idonei a definire formalmente gli impegni e gli standard di tutte le prestazioni svolte.

Il processo di miglioramento continuo, ovvero l'individuazione di aree di miglioramento e la definizione di parametri ed obiettivi misurabili, viene anche attuato attraverso l'applicazione delle norme internazionali di certificazione in materia di qualità, sicurezza e ambiente.

Il rispetto e la valorizzazione delle persone

Iride consapevole che il principale fattore di successo di ogni impresa è costituito dalle risorse umane, promuove il coinvolgimento del personale nel raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, riconosce il contributo professionale delle persone in un contesto di lealtà e fiducia reciproca, valorizza le competenze professionali attraverso attività di formazione e crescita.

Iride ritiene di fondamentale importanza, per il raggiungimento dei propri obiettivi strategici, il lavoro di gruppo e l'interazione tra differenti professionalità.

Pertanto Iride richiede alle proprie risorse sempre maggiore impegno e disponibilità a lavorare per obiettivi e in team.

L'innovazione e il cambiamento

Iride opera in una realtà socio-economica in continua evoluzione.

Innovazione e cambiamento sono due aspetti fondamentali per affrontare con successo le sfide di questa realtà.

Iride incentiva tutte le risorse umane ad ascoltare e ad esprimere opinioni differenti, ovvero ad essere propositivi e disposti a cogliere le opportunità che si presentano, al fine di affrontare le sfide del mercato liberalizzato all'insegna dell'efficienza e della competitività.

Sviluppo sostenibile e Cooperazione con la comunità

Tutte le attività di Iride sono svolte nella consapevolezza della Responsabilità Sociale che il Gruppo ha nei confronti dei suoi stakeholder.

Iride adotta pertanto una strategia di crescita che persegue sia obiettivi di incremento del valore economico d'impresa sia obiettivi di sviluppo sostenibile in favore delle comunità e dell'ambiente in cui opera, considerando tale modello di sviluppo fattore fondamentale per il successo d'impresa.

Iride contribuisce al benessere economico della comunità privilegiando il rapporto con le realtà territoriali nelle quali si trova ad operare e sostenendo in particolare iniziative sociali e culturali.

Tutte le azioni di Iride e le relazioni coi propri stakeholder quali dipendenti, fornitori, finanziatori, azionisti, clienti, pubblica amministrazione e comunità, sono effettuate garantendo completezza, correttezza, uniformità e tempestività d'informazione, al fine di prestare particolare attenzione alle aspettative e alle esigenze degli interlocutori.

Il principio di trasparenza verte sull'impegno di rendere facilmente comprensibile il processo alla base delle diverse scelte aziendali, al fine di permettere agli stakeholder di valutare la gestione e comprendere i risultati.

L'efficienza nella prestazione del servizio

il Gruppo Iride eroga servizi integrati di pubblica utilità alla collettività grazie sia alle consolidate competenze del personale, sia all'utilizzo delle migliori tecnologie.

Tutti i servizi vengono progettati e realizzati secondo gli standard metodologici richiesti dalla normativa internazionale di qualità.

Inoltre l'analisi dei bisogni e dei riscontri di tutti gli stakeholder in generale e dei clienti in particolare è considerata un prezioso punto di riferimento per poter svolgere al meglio i propri processi produttivi.

La qualità delle forniture e degli appalti

Iride, fermi restando l'economicità e la qualità dei prodotti/servizi approvvigionati, seleziona i propri fornitori in base al rispetto delle norme di sicurezza nei confronti dei lavoratori e al rispetto degli standard di qualità richiesti.

In Iride il processo di acquisizione di nuovi fornitori e di gestione di quelli già acquisiti si basa su criteri di trasparenza e di reciproco vantaggio.

Per quanto riguarda i prodotti Iride promuove la scelta di materiali riciclabili, rinnovabili, che minimizzano la produzione dei rifiuti, con sistemi di produzione a ridotto impatto ambientale.

1.3 Principi generali

1.3.1 Destinatari e finalità

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione alcuna agli amministratori e ai dipendenti di Iride S.p.A. e a tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi di Iride S.p.A..

Il management di Iride S.p.A. è tenuto a osservare i contenuti del Codice Etico nel proporre e realizzare i progetti, le azioni e gli investimenti utili ad accrescere i valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'azienda, il rendimento per gli azionisti, il benessere economico e sociale per i dipendenti e per la collettività.

I componenti del Consiglio di Amministrazione si ispirano ai principi del Codice Etico nel fissare gli obiettivi aziendali.

E' compito in primo luogo degli amministratori e dei dirigenti rendere concreti i valori e i principi contenuti nel Codice Etico, assumendosi la responsabilità verso l'interno e verso l'esterno, rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo.

I dipendenti di Iride S.p.A. devono adeguare le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e agli impegni previsti dal Codice Etico.

Tutti i comportamenti dei dipendenti di Iride S.p.A. nello svolgimento dell'attività lavorativa devono essere ispirati alla massima correttezza dal punto di vista della gestione, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità formale e sostanziale e alla chiarezza e verità dei riscontri contabili.

Tutte le attività aziendali devono essere svolte con impegno e rigore professionale.

Ogni dipendente deve fornire apporti professionali adeguati alle responsabilità e alle funzioni assegnate, agendo in modo da tutelare il prestigio di Iride S.p.A..

I rapporti tra i dipendenti, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

Per la piena osservanza del Codice Etico ogni dipendente può rivolgersi, oltre che ai propri superiori, direttamente alle funzioni interne a ciò deputate (Direzione Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi).

1.3.2 Impegni di Iride S.p.A.

Iride S.p.A. assicura:

- la massima diffusione e conoscenza del Codice Etico;
- l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico;
- la valutazione dei fatti e l'applicazione di adeguate sanzioni, in caso di violazione delle norme del Codice Etico.

1.3.3 Obblighi per tutti i dipendenti, per i dirigenti e i responsabili

Tutti i dipendenti di Iride S.p.A. hanno l'obbligo di:

- conoscere le norme contenute nel Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione;
- astenersi da comportamenti contrari a tali norme;
- rivolgersi ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, per chiedere chiarimenti, in caso di necessità, per l'applicazione delle norme del Codice Etico;
- riferire ai propri superiori o alle funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, ogni possibile violazione delle norme del Codice Etico o ogni richiesta di violazione che sia stata loro rivolta;

- collaborare con le funzioni interne a ciò deputate, tra cui l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, per verificare le possibili violazioni di norme del Codice Etico.

Obblighi ulteriori per i responsabili delle strutture e delle funzioni aziendali

Ogni Responsabile di struttura o di funzione aziendale ha l'obbligo di:

- rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri dipendenti;
- scegliere accuratamente, per quanto di propria competenza, dipendenti e collaboratori esterni per affidare incarichi esclusivamente a persone che diano pieno affidamento sul proprio impegno a rispettare le norme del Codice Etico;
- diffondere tra i dipendenti la conoscenza e la condivisione delle norme del Codice Etico quale parte essenziale della qualità della prestazione lavorativa;
- far osservare ai dipendenti le norme del Codice Etico;
- riferire tempestivamente al proprio superiore e alle funzioni interne a ciò deputate i possibili casi di violazioni di norme del Codice Etico;
- adottare le misure correttive immediate e indispensabili richieste dalla situazione;
- impedire qualunque tipo di ritorsione.

1.3.4 Obblighi nei confronti di terzi

Nei confronti dei terzi tutti i dipendenti hanno l'obbligo di:

- informarli adeguatamente circa gli obblighi imposti dal Codice Etico;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice Etico.

1.3.5 Strutture di riferimento, attuazione e controllo

La funzione di "Garante del Codice Etico" è svolta da Direzione Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi con il compito di:

- promuovere la conoscenza dei contenuti del Codice Etico;
- assicurare la diffusione e l'aggiornamento costante dei contenuti del Codice;
- assicurare l'interpretazione e l'attuazione delle disposizioni del Codice Etico;
- fissare criteri e procedure per ridurre il rischio di violazioni delle norme del Codice Etico;
- promuovere e verificare la conoscenza e l'attuazione del Codice Etico all'interno e all'esterno dell'azienda;
- assicurare la verifica di ogni notizia di violazione del Codice Etico, la valutazione dei fatti e l'applicazione, in caso di violazione delle norme del Codice Etico, di adeguate sanzioni;
- presentare al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01, una relazione annuale sull'attuazione dei contenuti del Codice Etico in Iride S.p.A..

1.3.6 Valore contrattuale del Codice Etico

L'osservanza delle norme del Codice Etico è parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti di Iride S.p.A. ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 2104 e 2106 del Codice Civile¹.

La violazione delle norme del Codice Etico costituisce inadempimento delle obbligazioni contrattuali del rapporto di lavoro e può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinari secondo quanto previsto dalle leggi, dal CCNL e dal codice disciplinare aziendale anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro e può comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.

Il rispetto del Codice Etico è richiesto anche:

- agli amministratori ed ai sindaci che, in caso di inosservanza, ne rispondono ai sensi degli artt. 2392 e 2407 del Codice Civile;
- a tutti i terzi che intrattengono rapporti contrattuali a pena della risoluzione del contratto stesso.

E' fatta salva la facoltà, in capo alla Società, di richiedere il risarcimento di tutti i danni cagionati alla medesima in conseguenza della violazione suddetta.

L'applicazione del sistema sanzionatorio è indipendente dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare integri fattispecie di reato.

¹ “Art. 2104 – Diligenza del prestatore di lavoro – Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazioni dovuta, dall’interesse dell’impresa e da quello della produzione nazionale.

Deve inoltre osservare le disposizioni per l’esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall’imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende”.

“Art. 2106 – Sanzioni disciplinari – l’inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell’infrazione.”

“ Art. 2392 – Responsabilità verso la società - Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell’incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall’inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

In ogni caso gli amministratori, fermo restando quanto disposto dal comma terzo dell’articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.”

“Art. 2407 – Responsabilità – I sindaci devono adempiere i loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell’incarico; sono responsabili della verità delle loro attestazioni e devono conservare il segreto sui fatti e sui documenti di cui hanno conoscenza per ragione del loro ufficio.

Essi sono responsabili solidalmente con gli amministratori per i fatti o le omissioni di questi, quando il danno non si sarebbe prodotto se essi avessero vigilato in conformità degli obblighi della loro carica.”

SEZIONE II

Criteria di Condotta

2.1. Criteri di condotta nelle relazioni con gli azionisti

2.1.1 Corporate governance

Iride si impegna a mantenere un sistema di corporate governance conforme a quanto previsto dalle disposizioni vigenti e allineato al Codice di Autodisciplina delle società quotate cui Iride ha aderito volontariamente.

La corporate governance di Iride si fonda su regole condivise, estese alle società controllate, che ispirano e indirizzano strategie e attività del Gruppo. Al fine di assicurare la necessaria coerenza tra comportamenti e strategie, il Gruppo ha creato un sistema di regole interne che configura un modello di corporate governance basato sulla ripartizione delle responsabilità e su un equilibrato rapporto tra gestione e controllo.

Sull'argomento si rinvia alla relazione annuale sulla corporate governance, consultabile sul sito internet nella sezione Investor Relations.

2.1.2 Modelli Organizzativi ex D. Lgs. 231/2001

Iride e le società del Gruppo adottano Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e nominano gli Organismi di Vigilanza.

Tali Modelli rappresentano una ulteriore garanzia per gli azionisti circa il rispetto delle normative vigenti e la possibilità di esimere la società da responsabilità in caso di reati commessi da amministratori, dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Il Codice Etico esprime linee e principi di comportamento il cui rispetto consente, fra l'altro, di prevenire il rischio di commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 nell'ambito delle specifiche attività svolte nel Gruppo Iride.

2.2. Criteri di condotta nelle relazioni con il personale

2.2.1. Politiche del personale

Rispetto e valorizzazione delle persone

Il rispetto e la valorizzazione delle persone che lavorano in Iride S.p.A. e nelle società del gruppo sono un valore primario dell'azienda.

Iride si impegna a mettere in atto tutte le iniziative che permettono di valorizzare e accrescere le competenze, la creatività e la partecipazione attiva del personale, per aumentarne la motivazione e favorirne la crescita professionale e la realizzazione personale.

L'aggiornamento delle conoscenze personali e aziendali e lo sviluppo delle competenze sono un valore essenziale per l'azienda.

Iride riconosce quali criteri determinanti per gli sviluppi retributivi e di carriera le prestazioni di lavoro e le potenzialità professionali.

Le politiche di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione sono strettamente improntate a criteri di merito e di competenza, con valutazione esclusivamente professionale, senza discriminazione alcuna.

Iride tutela i propri dipendenti sia nelle condizioni di lavoro, sia nella protezione della loro integrità psico-fisica, sia nel rispetto della personalità morale.

Iride si impegna affinché tutti i dipendenti contribuiscano a mantenere un clima aziendale di collaborazione e di fiducia, di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno.

Iride si impegna ad evitare che i dipendenti subiscano illeciti condizionamenti e disagi nell'ambito dell'attività lavorativa, intervenendo per impedire atteggiamenti ingiuriosi e diffamatori.

Molestie sul luogo di lavoro

Iride S.p.A. e le sue controllate si impegnano ad evitare e perseguire qualsiasi tipo di molestia sui luoghi di lavoro.

Per molestia si intendono:

- un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- l'interferenza ingiustificata con l'esecuzione dell'attività lavorativa altrui;
- qualsiasi comportamento idoneo a recare lesioni alla dignità e alla libertà personale e sessuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti

Iride S.p.A. e le sue controllate richiedono che ciascun dipendente contribuisca personalmente a mantenere l'ambiente di lavoro rispettoso della sensibilità altrui. Sarà pertanto considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudizio di tali caratteristiche ambientali, nel corso dell'attività lavorativa e nei luoghi di lavoro:

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

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

Iride S.p.A. si impegna a favorire le azioni sociali previste in materia dalla contrattazione collettiva.

Fumo

In attuazione delle normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, in Iride vige il divieto di fumo all'interno di tutti gli edifici aziendali indipendentemente dall'attività lavorativa ivi svolta.

2.2.2 Sicurezza ed Ambiente

Le società del Gruppo hanno ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione Ambientale e la certificazione del Sistema Sicurezza.

Tutti i dipendenti del Gruppo Iride sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

Le attività di Iride S.p.A. sono gestite nel pieno rispetto delle normative vigenti in materia di prevenzione e protezione dagli infortuni e di sicurezza sul lavoro.

Per Iride SpA il rispetto dell'ambiente rappresenta un valore di base per la soddisfazione di una delle esigenze primarie del singolo cittadino e dell'intera comunità.

Tutti i processi produttivi sono svolti nel pieno rispetto della legislazione e regolamentazione ambientale applicabile.

Inoltre Iride SpA contribuisce alla ricerca ed allo sviluppo di tecnologie avanzate volte alla salvaguardia delle risorse e alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività e dei rischi connessi.

2.2.3 Doveri dei collaboratori

Comportamento dei dipendenti

I dipendenti di Iride S.p.A. sono tenuti nell'espletamento della propria attività lavorativa a tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e di terzi basato sui seguenti valori:

- lealtà e responsabilità nell'adempimento delle proprie funzioni;
- onestà e integrità;
- autocontrollo;
- adattabilità;
- flessibilità;
- creatività;
- propositività;
- attenzione alle opportunità;
- collaborazione per il raggiungimento di obiettivi comuni;
- cortesia e gentilezza;
- rispetto;
- ascolto e integrazione;
- innovazione;
- efficienza;
- miglioramento continuo.

I dipendenti di Iride S.p.A. non devono sollecitare o accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, o altri benefici, facilitazioni o prestazioni di altro genere da chiunque, per proporre o determinare l'assunzione, o il trasferimento o la promozione di dipendenti.

I dipendenti di Iride S.p.A. non devono utilizzare risorse umane o beni dell'azienda, né utilizzare o diffondere informazioni riservate, per fini o interessi che non siano dell'azienda.

I dipendenti di Iride S.p.A. non devono rilasciare dichiarazioni o fornire informazioni relative all'azienda, salvo che siano deputati a tale funzione, o siano a ciò generalmente o specificatamente autorizzati, o tenuti per legge.

I dipendenti di Iride S.p.A. non devono trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'impresa.

I dipendenti di Iride S.p.A. devono informare immediatamente per iscritto il proprio superiore e la Direzione del Personale di qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, all'attività di altra impresa che sia o possa essere in concorrenza con Iride S.p.A..

La comunicazione deve avvenire al momento della conoscenza del presente Codice Etico, o all'atto dell'assunzione, o al momento in cui sorga tale interesse in concorrenza.

I dipendenti di Iride S.p.A. devono comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e alla Direzione del Personale se svolgono altra attività lavorativa con carattere di stabilità.

Le violazioni delle norme della presente Sezione da parte dei dipendenti di Iride S.p.A. comporteranno le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal codice disciplinare aziendale.

Comportamento dei dirigenti e dei responsabili delle strutture e delle funzioni aziendali

I Responsabili delle Strutture e delle Funzioni aziendali, nell'espletamento della propria attività lavorativa, devono tenere un comportamento nei confronti dei colleghi e di terzi basato sui seguenti valori:

- gestire e risolvere le complessità;
- individuare le priorità;
- saper delegare, controllare, informare;
- saper criticare in modo costruttivo;
- saper integrare le diverse strutture e funzioni aziendali;
- orientare alla riduzione dei costi, al miglioramento continuo, al cambiamento e all'innovazione;
- costituire un punto di riferimento;
- valorizzare i collaboratori, stimolandone la crescita professionale;
- capitalizzare le esperienze;
- sviluppare sinergie;
- essere positivi;
- trasmettere valori e conoscenze;
- sostenere le scelte e gli orientamenti strategici;
- impegnarsi a diffondere e ad applicare la "cultura" della Qualità, ovvero a fornire un servizio di elevata qualità al cliente sia interno sia esterno;
- creare le condizioni per permettere a tutti di contribuire con idee e proposte ad un miglioramento generale e di poter esprimere completamente, e con impegno, il proprio potenziale di intelligenza, conoscenza ed esperienza.

2.3 Criteri di condotta nelle relazioni con gli altri interlocutori

Il comportamento dei dipendenti di Iride S.p.A. nei rapporti di affari deve essere improntato a principi di lealtà, onestà, correttezza, trasparenza, efficienza.

Sono assolutamente proibiti:

- pratiche di corruzione;
- favori illegittimi;
- comportamenti collusivi;
- sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri.

I dipendenti di Iride S.p.A. hanno il diritto di partecipare ad investimenti, affari, o altre attività al di fuori di quelle svolte nell'interesse di Iride S.p.A. a condizione che si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti.

I dipendenti di Iride S.p.A. devono comunque evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si possa manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possano interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'azienda e nel pieno rispetto delle norme del Codice Etico.

Anche con riferimento alla presente disposizione i dipendenti di Iride S.p.A. hanno l'obbligo di comunicare per iscritto al proprio superiore e alla Direzione del Personale lo svolgimento di altra attività lavorativa con carattere di stabilità.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere immediatamente comunicata al proprio superiore.

Tutti i dipendenti di Iride S.p.A. sono tenuti ad evitare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno dell'azienda.

A titolo esemplificativo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- interessi economici e finanziari del dipendente e/o della sua famiglia, o di conoscenti, in attività di fornitori, clienti e concorrenti;
- l'utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni acquisite in relazione alla propria attività lavorativa in modo che si possa creare un conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi aziendali;
- svolgimento di attività lavorativa, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- accettazione di denaro, favori o utilità da persone o terzi che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Iride S.p.A.;
- acquisto o vendita di azioni di società del Gruppo o esterne quando, in relazione alle funzioni svolte, si è a conoscenza di informazioni rilevanti non di pubblico dominio. In ogni caso la negoziazione di titoli di società del Gruppo deve sempre essere improntata ad assoluta e trasparente correttezza, nei confronti degli investitori, della Società emittente e del Gruppo e tale da non ingenerare attese, allarmismi ed errori di valutazione da parte di terzi.

E' vietato corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti o benefici materiali di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

Atti di cortesia commerciale, come omaggi o forme di ospitalità, sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti.

Devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati.

Il dipendente che riceva omaggi o trattamenti di favore non direttamente ascrivibili a normali relazioni di cortesia commerciale deve informare immediatamente il proprio superiore.

Ogni dipendente deve:

- osservare i principi e le procedure interne per la selezione e la gestione del rapporto con i collaboratori esterni;
- selezionare esclusivamente persone e imprese qualificate;
- riferire tempestivamente al proprio superiore o alle funzioni a ciò preposte dubbi o notizie relative a possibili violazioni del Codice Etico da parte di collaboratori esterni.

I dipendenti devono chiedere ai collaboratori esterni di attenersi alla norme del Codice Etico.

Le violazioni della presente Sezione da parte dei dipendenti di Iride S.p.A. fa venir meno il rapporto fiduciario con l'azienda, con le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal codice disciplinare aziendale.

2.3.1 Rapporti con i clienti

Gli impegni dell'azienda nei confronti dei clienti/cittadini sono definiti in modo chiaro e trasparente. Per quanto riguarda l'energia elettrica ed il gas, Iride rispetta i parametri di riferimento per la qualità del servizio decisi dall'Autorità per l'Energia Elettrica e il Gas.

Per quanto riguarda il ciclo delle acque, il relativo servizio (il servizio idrico integrato) viene svolto in conformità ai requisiti richiesti dalla normativa di attuazione della L. 5/1/1994 n. 36 e per quanto riguarda la qualità dell'acqua distribuita ai parametri di cui al D. Lgs. 31/2001 e successive modifiche.

Sono state anche definite le Carte dei servizi svolti nei vari settori che precisano le responsabilità, le modalità di indennizzo, gli standard delle prestazioni svolte da Iride S.p.A..

Tutti i dipendenti sono tenuti a trattare i clienti con rispetto e cortesia, a rispondere ai loro quesiti, ad agevolarli nell'esercizio dei diritti e nell'adempimento degli obblighi, soddisfacendone le esigenze e aspettative e anticipando i bisogni futuri.

Nei rapporti con i clienti, i dipendenti di Iride S.p.A. hanno l'obbligo di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con i clienti;
- fornire, con efficienza servizi di alta qualità, contribuendo al miglioramento continuo;
- fornire informazioni accurate, esaurienti e veritiere.

E' vietato promettere, corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di contribuzioni o liberalità (es: sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), pagamenti o benefici materiali (somme o beni) di qualsiasi entità o valore a clienti, per promuovere o favorire interessi di Iride S.p.A..

Omaggi e atti di cortesia commerciale o di ospitalità sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti. Devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore che ne darà relazione alla Direzione del Personale.

2.3.2 Rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni

E' interesse primario di Iride che tutti coloro che incorrono in relazioni d'affari con le Società del Gruppo svolgano le proprie attività in osservanza dei principi e dei valori contenuti nel Codice Etico. Iride inserisce pertanto nei contratti con i propri fornitori una clausola di risoluzione in caso di violazioni gravi o reiterate dei principi contenuti nel Codice Etico o di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01 e s.m.i..

Nei rapporti con i fornitori, i dipendenti di Iride S.p.A. hanno l'obbligo di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori;
- adottare criteri di selezione oggettivi, dichiarati e trasparenti;
- ottenere la collaborazione dei fornitori per soddisfare le esigenze dei clienti e assicurare costantemente la fornitura di servizi di qualità ;
- utilizzare nella misura maggiore possibile, nel rispetto delle leggi vigenti, prodotti e servizi offerti dalle imprese del Gruppo a condizioni competitive;
- osservare scrupolosamente le condizioni contrattualmente previste, mantenendo i rapporti con i fornitori secondo le buone consuetudini commerciali;
- portare tempestivamente a conoscenza del proprio superiore e della struttura aziendale competente problemi insorti con i fornitori, in modo da valutare le conseguenze sul sistema di Iride S.p.A. di qualifica dei fornitori.

E' vietato accettare promesse o versamenti di somme o beni in natura di qualsiasi entità o valore, anche indirettamente sotto forme diverse di liberalità o benefici, da parte di qualsiasi fornitore, diretti a promuovere o favorire interessi di un fornitore.

Omaggi e atti di cortesia commerciale o di ospitalità sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti. Devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore.

Ogni dipendente deve comunicare immediatamente per iscritto al proprio superiore e alla Direzione del Personale qualsiasi interesse finanziario o personale, diretto o indiretto, all'attività del fornitore.

In particolare, deve rendere nota qualsiasi relazione presente o passata di tipo finanziario, d'affari, professionale, familiare o sociale tale da poter influire sulla imparzialità della sua condotta nei confronti del fornitore.

2.3.3 Rapporti con le istituzioni pubbliche

Iride S.p.A. collabora attivamente e pienamente con le Autorità Pubbliche.

Tutti i dipendenti di Iride sono tenuti a prestare la massima collaborazione in caso di rapporti con le Istituzioni Pubbliche. I rapporti con i funzionari pubblici sono riservati esclusivamente alle funzioni aziendali a ciò preposte. I dati e le informazioni trasmessi alle Istituzioni Pubbliche devono essere accurati, completi e veritieri.

E' vietato promettere, corrispondere od offrire, direttamente o indirettamente sotto forme diverse di aiuti o contribuzioni (es: sponsorizzazioni, incarichi, consulenze, pubblicità), pagamenti o benefici materiali (somme o beni) di qualsiasi entità o valore a pubblici ufficiali o pubblici dipendenti, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio, o per promuovere o favorire interessi di Iride S.p.A..

Omaggi e atti di cortesia commerciale o di ospitalità sono consentiti solo se di modico valore e comunque tali da non compromettere la reputazione di una delle parti. Devono sempre essere debitamente autorizzati dalla funzione aziendale a ciò deputata e adeguatamente documentati.

Qualsiasi dipendente che riceva richieste esplicite o implicite di benefici deve immediatamente sospendere ogni rapporto d'affari con il richiedente e informare il proprio superiore, che ne darà relazione alla Direzione Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi ~~Informazione~~.

2.3.4 Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

Iride S.p.A. non eroga contributi, diretti o indiretti e sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a normative specifiche.

2.3.5 Riservatezza

Ogni dipendente di Iride S.p.A. deve garantire la necessaria riservatezza relativa a ogni notizia e informazione appresa in ragione delle proprie funzioni.

Le informazioni riservate, attinenti alla sfera di attività di Iride e delle società dalla stessa controllate, qualora fossero rese pubbliche, potrebbero recare pregiudizio al Gruppo o costituire informazione privilegiata ai sensi dell'art. 181 del Testo Unico sulla Finanza e dell'art. 66 della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 ("privilegiata").

È considerata informazione "privilegiata" ogni informazione dal carattere preciso, che non sia stata resa pubblica, concernente, direttamente o indirettamente, uno o più emittenti strumenti finanziari o uno o più strumenti finanziari che, se resa pubblica, potrebbe influire in modo sensibile sui prezzi di tali strumenti finanziari Iride.

In osservanza al "Regolamento per la Gestione e la Comunicazione all'esterno delle informazioni riservate e/o privilegiate", qualora il dipendente di Iride o di una società da essa controllata sia in possesso di una informazione riservata che ritenga rientrare nella definizione di informazione privilegiata, dovrà continuare a mantenere riservato tale dato e informare tempestivamente l'organo delegato alla comunicazione finanziaria di Iride S.p.A., affinché la comunicazione al pubblico avvenga nel rispetto delle disposizioni di legge.

2.3.6 Comunicazione esterna

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

I rapporti con i mass media sono riservati esclusivamente alle responsabilità e alle funzioni aziendali a ciò delegate.

I dipendenti di Iride S.p.A. non possono fornire informazioni ai rappresentanti dei mass media né impegnarsi a fornirle senza l'autorizzazione della funzione aziendale competente.

I dipendenti di Iride S.p.A. non possono offrire pagamenti, regali o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di mass media.

I dipendenti di Iride S.p.A. chiamati a fornire all'esterno notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati aziendali, tramite la partecipazione a pubblici interventi, convegni, congressi, seminari o la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere, sono tenuti ad ottenere l'autorizzazione del vertice della struttura organizzativa di appartenenza circa i testi, le relazioni predisposte e le linee di comunicazione, concordando e verificando i contenuti con la funzione aziendale competente.

2.4 Contabilità e controlli interni

Al fine di garantire l'affidabilità del sistema amministrativo-contabile e la corretta rappresentazione della situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo Iride nei documenti interni, nei bilanci e nelle altre comunicazioni sociali, nonché nelle informazioni rivolte agli investitori, al pubblico o alle Autorità di Vigilanza, le registrazioni contabili devono essere trasparenti e basarsi su verità, accuratezza e completezza delle informazioni.

Tutti i dipendenti di Iride S.p.A. sono tenuti a collaborare affinché i dati di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

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

I dipendenti di Iride S.p.A. che venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni o trascuratezze delle registrazioni contabili o della documentazione di supporto, devono darne immediata comunicazione al proprio superiore che ne darà relazione alla Direzione del Personale.

L'esistenza di un adeguato sistema di controlli interni è un valore riconosciuto da Iride S.p.A. per il contributo che i controlli danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti volti a indirizzare, gestire e verificare le attività aziendali, per assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, il raggiungimento degli interessi aziendali e per fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

Tutti i dipendenti di Iride S.p.A., nell'ambito delle funzioni svolte, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema aziendale di controllo.

Nessun dipendente può fare uso improprio dei beni e delle risorse di Iride S.p.A. o permettere ad altri di farlo.

L'internal auditing e le società di revisione hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di controllo e di revisione.

2.5 Bilancio di sostenibilità e promozione della responsabilità sociale d'impresa

Iride si impegna a predisporre un rapporto annuale di responsabilità economica, sociale e ambientale (Bilancio di Sostenibilità) conforme ai migliori standard nazionali e internazionali.

Il Bilancio di Sostenibilità fornisce un rendiconto completo, corretto e veritiero che illustra a tutti i portatori d'interesse con cui Iride è in relazione, strategie, politiche e risultati nei diversi ambiti di attività.

Attraverso tale strumento e con il coinvolgimento degli stakeholder nell'individuazione degli obiettivi di sostenibilità, Iride si impegna a garantire la diffusione della responsabilità sociale attraverso la valorizzazione dell'impegno del Gruppo per lo sviluppo economico sostenibile.

Approvato dal Consiglio di Amministrazione di Iride S.p.A. in data 30 marzo 2007