

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001

Parte generale



**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex Dlgs n. 231 del 2001
di Toscana Energia Green S.p.A**

Parte generale

INDICE

PREFAZIONE

TITOLO I – ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TOSCANA ENERGIA GREEN S.p.A. EX DLGS N.231 DEL 2001

CAPITOLO 1 - IL QUADRO NORMATIVO

- 1.1 Natura della responsabilità
- 1.2 Fattispecie di reato
- 1.3 Apparato sanzionatorio
- 1.4 Autori del reato
- 1.5 Reati commessi all'estero
- 1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.7 Le Linee Guida di Confindustria
- 1.8 Sindacato di idoneità

CAPITOLO 2 – LA SOCIETÀ

- 2.1 La Società: profilo ed attività
- 2.2 Storia
- 2.3 Vision e Mission
- 2.4 Soci e partecipazioni

TITOLO II – ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG, EX DLGSMN.231 DEL 2001

CAPITOLO 3 - IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

- 3.1 Elementi del Modello
- 3.2 Destinatari del Modello
- 3.3 Aggiornamento del Modello

CAPITOLO 4 – ATTIVITÀ SENSIBILI E PRESIDI DI CONTROLLO

- 4.1 Risk assessment e Gap Analysis
- 4.2 Sistema di controllo interno
- 4.3 Struttura dei presidi di controllo
- 4.4 Attività sensibili e standard di controllo TEG

CAPITOLO 5 - ORGANISMO DI VIGILANZA: CARATTERISTICHE E POTERI

- 5.1 Organismo di Vigilanza di Toscana Energia Green S.p.A.
- 5.2 Flussi informativi da e verso l'OdV
- 5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

CAPITOLO 6 – IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

- 6.1 Funzioni ed elementi descrittivi del sistema disciplinare
- 6.2 Violazione del Modello
- 6.3 Misure nei confronti di Quadri, impiegati ed operai
- 6.4 Misure nei confronti dei Dirigenti
- 6.5 Misure nei confronti degli Amministratori
- 6.6 Misure nei confronti dei Sindaci
- 6.7 Misure nei confronti di terzi aventi rapporti contrattuali con Toscana Energia Green

CAPITOLO 7 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

- 7.1 Piano di formazione e comunicazione
- 7.2 Comunicazione ai componenti gli organi sociali
- 7.3 Formazione e comunicazione a dirigenti e responsabili di unità
- 7.4 Comunicazione per quadri e operai
- 7.5 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici
- 7.6 Comunicazione a terzi

TITOLO III – CODICE ETICO

PREFAZIONE

Il decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (di seguito "Dlgs 231/2001" o "Dlgs n. 231 del 2001") ha introdotto la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti.

Secondo tale disciplina le società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell'interesse o a vantaggio della società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti o, più in generale, da soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza. Le società possono adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati.

In relazione a ciò Toscana Energia Green S.p.A. (di seguito la "Società", oppure "Toscana Energia Green") ha adottato il presente Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi a quanto previsto dal Dlgs 231/01 e successive modifiche e integrazioni. Il Modello è stato redatto in base alle metodologie stabilite dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Modello è composto da due parti, denominate "*Parte Generale*" e "*Parte Speciale*".

Per quanto riguarda la presente "*Parte Generale*":

Nel **Titolo I** è contenuta la descrizione del quadro normativo vigente (capitolo 1) e una breve descrizione dell'assetto organizzativo di Toscana Energia Green (capitolo 2). I dati e le informazioni sono aggiornate alla data di approvazione del Modello e hanno scopo meramente descrittivo.

Nel **Titolo II** sono descritti gli elementi costitutivi del Modello:

- una breve descrizione del Modello (capitolo 3);
- il processo di identificazione delle attività sensibili ai sensi del Dlgs n. 231 del 2001 e di definizione dei presidi di controllo applicati (capitolo 4);
- le caratteristiche e i poteri dell'Organismo di Vigilanza (capitolo 5);
- l'articolazione del sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (capitolo 6);

- la definizione dei principi adottati per la comunicazione e la formazione al personale (capitolo 7).

Nel **Titolo III** è contenuto il Codice etico (capitolo 8).

La “*Parte speciale*” contiene:

- elenco aggiornato dei reati presupposto e cioè i reati rilevanti ai fini del D.lgs 231/2001;
- elenco delle attività sensibili;
- elenco degli standard di controllo.

Per ciascun reato presupposto sono riportate:

- descrizione e specificità del reato presupposto;
- riferimenti normativi;
- individuazione delle modalità commissive dei reati presupposto;
- individuazione delle attività sensibili;
- individuazione degli standard di controllo.

TITOLO I

ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG EX DLGS N.231 DEL 2001

**ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG
EX DLGS N.231 DEL 2001**

CAPITOLO 1

Il quadro normativo

1.1 Natura della responsabilità

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “Dlgs 231/2001” o Dlgs n. 231 del 2001) ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti. Secondo tale disciplina le Società possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate patrimonialmente, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell’interesse o a vantaggio della Società stessa dagli amministratori o dai dipendenti o, più in generale, da soggetti che esercitano funzioni di rappresentanza.

Il Dlgs 231/2001 ha dato attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300 affiancando, sulla base anche dell’esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, la responsabilità amministrativa degli enti alla responsabilità penale della persona fisica che ha commesso il reato.

Seppur non sia formalmente modificato il principio che riferisce la responsabilità penale alla persona fisica, la disciplina contenuta nel Dlgs 231/2001 affianca l’eventuale risarcimento del danno e l’obbligazione civile di pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, in caso di insolvibilità dell’autore materiale del fatto (artt. 196 e 197 codice penale), già previsti nella legislazione precedente, e innova l’ordinamento giuridico italiano in quanto gli enti non sono ritenuti estranei alle eventuali conseguenze dei procedimenti penali concernenti reati commessi a vantaggio o nell’interesse degli enti stessi.

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea la *“nascita di un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”*.

Tale considerazione trova conferma negli elementi identificativi del nuovo tipo di responsabilità amministrativa degli enti: il carattere afflittivo delle sanzioni a carico dell’ente, la circostanza che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato, viene accertata nell’ambito di un procedimento penale ed è, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale.

1.2 Fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al Dlgs 231/2001 e successive integrazioni – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell’ente sono soltanto quelle espressamente elencate dal Legislatore, in ossequio al principio di legalità confermato dall’art.2 del Dlgs 231/2001, e sono analizzate dettagliatamente nella Parte Speciale.

1.3 Apparato sanzionatorio

Le sanzioni previste dal Dlgs 231/2001 a carico della Società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata dal giudice penale, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, Dlgs 231/2001), attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile da un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37. Il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente trae dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva.

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del Dlgs 231/2001.

1.4 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione

Secondo il Dlgs 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), Dlgs 231/2001);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), Dlgs 231/2001).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Dlgs 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.5 Reati commessi all'estero

Secondo l'art.4 del D.Lgs. 231/01 la Società può essere chiamata a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/01 – commessi all'estero. E' sottolineato di frequente, anche nella Relazione illustrativa del D. lgs. 231/01, la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificaione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti sui cui si fonda la responsabilità amministrativa della Società per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- i. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato alla Società (ai sensi dell'art.5, comma 1 del D.Lgs. 231/01);
- ii. la Società deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. la Società può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole – persona fisica – sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro la Società solo se la richiesta è formulata anche nei confronti della Società stessa). Il rinvio agli articoli 7-10 del c.p. è da coordinare con le previsioni degli articoli 24 e

25 quinquies del D.Lgs. 231/01, sicché – anche in ossequio al principio di legalità, di cui all’art. 2 del D.Lgs. 231/01 – a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 del c.p. la Società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

- iv. se sussistono i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, la Società risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Il Dlgs 231/2001 ha previsto che la responsabilità della Società viene esclusa se la Società ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati.

In caso di reato commesso da un soggetto in posizione apicale, la Società non risponde se prova che (art. 6, comma 1, Dlgs 231/2001):

1. l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
3. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di vigilanza.

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea: “si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito “soggettivo” di responsabilità dell’ente [ossia la c.d. “colpa organizzativa” dell’ente] sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell’ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti.”

Nel caso di un reato commesso dai sottoposti all’altrui direzione, la Società non risponde se (art. 7, comma 1, Dlgs 231/2001):

- i. alla commissione del reato non ha contribuito (“non è stata resa possibile”) l’inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza
- ii. in ogni caso l’inosservanza è esclusa se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il Dlgs 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Legislatore ha altresì definito i requisiti dell'efficace attuazione dei modelli sopra citati:

- (i) la verifica periodica e l'eventuale modifica del Modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7 Le Linee guida di Confindustria

L'art. 6, comma 3, del Dlgs 231/2001 prevede *“I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.”*.

Confindustria ha definito le Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (di seguito, “Linee guida di Confindustria”) segnalando, tra l'altro, le indicazioni metodologiche sull'individuazione delle aree di rischio e la struttura del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee guida di Confindustria suggeriscono alle Società associate di utilizzare i processi di *risk assessment* e *risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono il codice di comportamento e il sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

1.8 Sindacato di idoneità

L'accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene mediante:

- la verifica della sussistenza del reato presupposto per la responsabilità della Società;
- il sindacato di idoneità sui modelli organizzativi adottati.

Il sindacato del giudice circa l'astratta idoneità del Modello organizzativo a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001 è condotto secondo il criterio della cosiddetta "prognosi postuma".

Il giudizio di idoneità, in altre parole, è formulato secondo un criterio sostanzialmente *ex ante* per cui il giudice si colloca, idealmente, nella realtà aziendale nel momento in cui si è verificato l'illecito per saggiare la congruenza del Modello adottato.

**ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG
EX DLGS N.231 DEL 2001**

CAPITOLO 2

Elementi dell'assetto organizzativo generale della Società

2.1 La Società: profilo ed attività

Toscana Energia Green opera nel mercato dei servizi energetici e della produzione di energia da fonti rinnovabili.

I campi di attività nei quali opera Toscana Energia Green comprendono tutte le attività inerenti all'offerta di servizi energetici atti al miglioramento dell'efficienza e dell'eco-compatibilità nell'uso dell'energia.

Toscana Energia Green progetta, realizza e gestisce soluzioni che offrono una combinazione di efficienza e di risparmio energetico attraverso la stesura di studi di fattibilità, servizi di progettazione, gestione e manutenzione di impianti che utilizzano tecnologie di tipo solare fotovoltaico, solare termico, teleriscaldamento e cogenerazione, offrendo ai propri clienti un sistema integrato di fornitura di energia progettato su misura con impatto ambientale contenuto e che porta benefici economici.

L'attività si esplica attraverso un'attenta progettazione iniziale, finalizzata ad un utilizzo efficiente delle risorse, tramite l'adozione di soluzioni di alto rendimento energetico. L'attività, tipica delle ESCO, può includere, oltre alla progettazione, attività di realizzazione di opere strutturali ed impiantistiche (impianti di climatizzazione, impianti idrico-sanitari, impianti fotovoltaici, impianti solari termici, impianti elettrici e di pubblica illuminazione), e può comprendere la gestione e l'esercizio degli impianti.

Toscana Energia Green afferma il proprio impegno sui temi della sostenibilità, dell'efficienza e della protezione dell'ambiente attraverso la "Politica per la qualità, l'ambiente e la responsabilità sociale". In materia di responsabilità sociale, Toscana Energia Green si impegna al rispetto dei requisiti espressi dalla Norma SA 8000.

2.2 Storia

Toscana Energia Green nasce da Toscana Servizi s.c.a r.l., società partecipata da Toscana Energia e da imprenditori locali. Nel gennaio del 2009 Toscana Servizi si è trasformata da società consortile in S.p.A. e Toscana Energia ne ha acquisito tutte le azioni, divenendone socio unico.

Toscana Energia ha perseguito una strategia orientata al consolidamento del proprio core business da un lato e dall'altro allo sviluppo di attività nel settore del servizio energia, del risparmio energetico e delle energie rinnovabili: a quest'ultime attività è dedicata Toscana Energia Green.

Toscana Energia Green opera sul mercato toscano ed è impegnata sulla filiera dei servizi e della produzione di energia derivante da fonti alternative.

Toscana Energia Green è una società autonoma, con una struttura organizzativa operativa autonoma supportata, a partire dal 1 gennaio 2010, dalle unità di staff di Toscana Energia, che operano anche per Toscana Energia Green secondo un contratto di servizio stipulato fra le due Società.

Toscana Energia Green ha la propria sede legale a Pistoia e una unità locale con sede a Pisa. L'attività si svolge nella regione Toscana.

2.3 Vision e Mission

Vision

“Essere operatore di riferimento nel mercato dei servizi energetici e nella produzione di energia da fonti rinnovabili, lavorando per migliorare l'efficienza produttiva e l'eco-compatibilità dell'energia e investendo in nuove tecnologie per l'utilizzo sempre più proficuo delle fonti rinnovabili.”

Mission

“Energia verde per tutti”

L'energia è sviluppo e l'energia pulita è sviluppo sostenibile. Per questo Toscana Energia Green realizza soluzioni, progetti e servizi capaci di coniugare efficienza energetica, risparmio economico e rispetto per l'ambiente e per le risorse umane.

Pone al centro l'innovazione per produrre energia pulita da fonti rinnovabili a servizio del territorio. Offre ai soggetti pubblici e privati un sistema integrato di fornitura progettato su misura, permettendo di risparmiare tramite l'abbattimento dei costi dato dall'utilizzo del conto energia.

2.4 Soci e partecipazioni

La Società è interamente controllata da Toscana Energia S.p.A. che detiene il 100% del capitale sociale. Toscana Energia Green non detiene partecipazioni, né nella controllante né in altre società.

TITOLO II

ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG EX DLGS N.231 DEL 2001

**ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG
EX DLGS N.231 DEL 2001**

CAPITOLO 3

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

3.1 Elementi del Modello

L'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito il “Modello” o il “Modello Organizzativo”) idoneo alla prevenzione dei reati di cui al Dlgs 231/2001 è conseguente all’esame del sistema di controllo interno delle attività aziendali, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti le aree sensibili.

Il Modello si può definire come un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi e connessi compiti e responsabilità, funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività sensibili al fine della prevenzione sulla commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti di soggetti in posizione “apicale” e di soggetti sottoposti all’altrui direzione operanti in Toscana Energia Green.

Il Modello deve:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell’organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;
- f) prevedere, in relazione alla natura ed alla dimensione dell’organizzazione, nonché del tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell’attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazione di rischio.

L’adozione di modelli organizzativi, astrattamente idonei a prevenire i reati di cui al Dlgs 231/2001 deve essere corredata dall’efficace attuazione degli stessi e da una procedura che garantisca il tempestivo aggiornamento e adeguamento.

La definizione e l’adozione del Modello rappresenta l’approdo dell’attività di *risk assessment*.

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Toscana Energia Green, sentito il parere del Collegio Sindacale.

3.2 Aggiornamento del modello

L'attività di aggiornamento è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

Si rende necessario procedere all'aggiornamento del Modello:

- in occasione di novità legislative con riferimento alla disciplina della responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato;
- in relazione a cambiamenti significativi della struttura organizzativa o dei settori di attività della Società;
- in occasione di significative violazioni del Modello e/o esiti di verifiche sull'efficacia del medesimo o di esperienze di pubblico dominio del settore.

L'Organismo di Vigilanza comunica all'Amministratore Delegato ogni informazione della quale sia a conoscenza che determina l'opportunità di procedere a interventi di aggiornamento del Modello.

Il compito di disporre l'aggiornamento del Modello è attribuito all'Amministratore Delegato, già competente per la sua attuazione, in coerenza con la metodologia e i principi previsti nel Modello; egli avvia le attività di aggiornamento informando il Consiglio di Amministrazione e l'Organismo di Vigilanza.

La pianificazione delle attività di aggiornamento è svolta dalle funzioni aziendali competenti di concerto con l'Organismo di Vigilanza. Le attività di aggiornamento sono condotte dalle funzioni aziendali competenti e vengono svolte con particolare cura nell'individuazione dei requisiti legali e normativi per il corretto aggiornamento del Modello, nonché per la modifica e/o integrazione delle attività sensibili e degli standard di controllo.

L'Amministratore Delegato sottopone il Modello aggiornato all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e ne informa tempestivamente l'Organismo di Vigilanza dell'avvenuta approvazione.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza al Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati delle attività di aggiornamento, nonché l'attuazione delle azioni disposte, e informa l'Amministratore Delegato in merito.

Le disposizioni aziendali strumentali all'attuazione, aggiornamento e adeguamento del Modello sono emanate dalle funzioni aziendali competenti in ottemperanza al Modello stesso.

L'Organismo di Vigilanza provvede a monitorare lo stato di avanzamento e i risultati delle attività di aggiornamento, nonché l'attuazione delle azioni disposte, e informa l'Amministratore Delegato in merito.

3.3 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i "destinatari") tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di Toscana Energia Green. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti

degli organi sociali di Toscana Energia Green, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti di Toscana Energia Green, i consulenti esterni e i *partner* commerciali quali i fornitori o *partner in joint venture*.

Fra i destinatari del Modello sono annoverati anche i dipendenti delle funzioni di staff di Toscana Energia S.p.A. che operano per conto di Toscana Energia Green, secondo quanto specificato nel contratto di servizio.

Il contratto di servizio deve prevedere, per i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia, obblighi in materia di formazione, di mantenere attivi flussi informativi verso l'OdV di Toscana Energia Green, dell'applicazione degli standard di controllo, nonché gli obblighi connessi all'esercizio del controllo da parte dell'Organismo di Vigilanza di Toscana Energia Green, per le attività di pertinenza.

**ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG
EX DLGS N.231 DEL 2001**

CAPITOLO 4

Attività sensibili e presidi di controllo

4.1 Risk Assessment e Gap Analysis

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le attività sensibili in cui possa essere riscontrato il rischio di commissione dei reati richiamati dal Dlgs. 231/2001. Per ciascuna attività sensibile sono state identificate le modalità operative e gestionali esistenti, nonché gli elementi di controllo già presenti.

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti imposti dal Dlgs 231/2001 è stata effettuata l'analisi comparativa ("gap analysis") tra il modello organizzativo e di controllo esistente e i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Dlgs 231/2001.

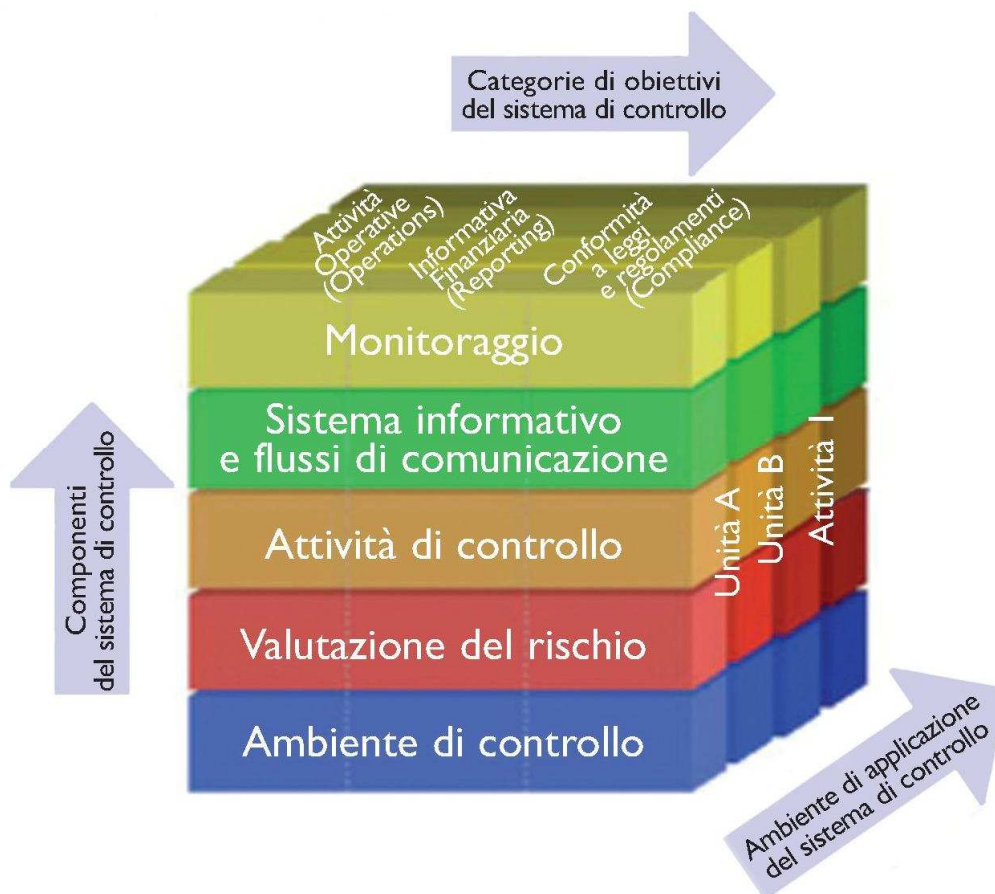
Propedeutica all'attività di gap analysis è stata l'elaborazione di standard di controllo coerenti con i principi del modello organizzativo "a tendere", a sua volta conforme alle previsioni del Dlgs 231/2001. A loro volta, gli standard di controllo sono elaborati sulla base delle categorie di attività sensibili individuate dalla metodologia di progetto.

4.2 Sistema di controllo interno

Secondo il documento emanato dal Committee of Sponsoring Organizations (CoSO) sotto il titolo di Internal Control-Integrated Framework (CoSoIC-IF)¹, il sistema di controllo interno può essere definito come un insieme di meccanismi, procedure e strumenti predisposti dalla direzione per assicurare il conseguimento degli obiettivi di efficienza delle operazioni aziendali, affidabilità delle informazioni finanziarie, rispetto delle leggi e dei regolamenti e salvaguardia dei beni aziendali.

¹ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (1992), internal control-integrated framework, AICPA, www.coso.org.

Le componenti del sistema di controllo interno sulla base del Coso Report, Internal Control – Integrated Framework sono:



Ambiente di controllo:

Riflette gli atteggiamenti e le azioni del “Top Management” con riferimento al controllo all’interno dell’organizzazione. L’ambiente di controllo include i seguenti elementi:

- integrità e valori etici;
- filosofia e stile gestionale del Management;
- struttura organizzativa;
- attribuzione di autorità e responsabilità;
- politiche e pratiche del personale;
- competenze del personale.

Valutazione dei rischi (Risk Assessment):

Definizione di processi di identificazione e gestione dei rischi più rilevanti che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Attività di controllo:

Definizione di normative aziendali che assicurino una gestione strutturata dei rischi e dei processi aziendali e che consentano il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Informazione e comunicazione:

Definizione di un sistema informativo (sistema informatico, flusso di reporting, sistema di indicatori per processo/attività) che permetta sia ai vertici della società che al personale operativo di effettuare i compiti loro assegnati.

Monitoraggio:

È il processo che verifica nel tempo la qualità e i risultati dei controlli interni.

Le succitate componenti del sistema di controllo interno sono prese a riferimento per l'individuazione delle attività sensibili e l'elaborazione degli standard di controllo di riferimento del Modello.

4.3 Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231 del 2001 affiancano l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

- **Standard di controllo fissi**, che devono essere sempre presenti in tutte le attività sensibili per tutti i reati;
- **Standard di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere contenuti nel sistema normativo aziendale.

Gli standard di controllo, presi a riferimento per la gap analysis, sono elaborati in primo luogo sulla base dei principi e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida della Confindustria, nonché delle "best practice" internazionali in tema di rischio di frode e di corruzione.

Gli standard di controllo fissi sono:

- A) **Segregazione delle attività:** deve esistere segregazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- B) **Norme:** devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione dell'attività sensibile, nel rispetto della normativa vigente;
- C) **Poteri di firma e poteri autorizzativi:** devono esistere regole formalizzate per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni.
- D) **Tracciabilità:** i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

4.4 Attività sensibili e standard di controllo

Le attività sensibili e gli standard di controllo sono disciplinati nella "Parte speciale" del Modello. Tale documento è presidiato a cura dell'Amministratore Delegato con il supporto dell'Organismo di Vigilanza. Gli standard di controllo sono recepiti dalle funzioni competenti nel sistema normativo aziendale, con riferimento alle attività sensibili.

Il contenuto del sistema normativo aziendale è comunicato e diffuso dalle funzioni aziendali competenti in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili. Ferma restando l'osservanza del Codice Etico, principio generale non derogabile del Modello, il management e i dipendenti di Toscana Energia Green sono tenuti all'osservanza del sistema normativo aziendale, così come lo sono i dipendenti di Toscana Energia che, per effetto del contratto di servizio in essere fra le due società, operino per conto di Toscana Energia Green.

**ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG
EX DLGS N.231 DEL 2001**

CAPITOLO 5

Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza

5.1 Organismo di Vigilanza

5.1.1 Nomina

L'Organismo di Vigilanza di Toscana Energia Green (di seguito "OdV") è monocratico, ed è dotato ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett.b), del Dlgs 231/2001 di "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

L'OdV è nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione. La durata in carica coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, pur continuando a svolgere ad interim le proprie funzioni fino a nuova nomina dell'OdV.

Il componente dell'OdV individuato è ritenuto idoneo in quanto dotato dei requisiti di autonomia, indipendenza, onorabilità e professionalità, nonché dei mezzi organizzativi necessari per l'esercizio della suddetta funzione ed è scelto tra professionisti esterni all'organizzazione aziendale.

L'OdV per lo svolgimento delle proprie attività si può avvalere della collaborazione della funzione Internal Audit.

5.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza dei membri componenti l'Organismo di Vigilanza:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001; ovvero
- la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione potrà disporre – sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un *interim* o la revoca dei poteri. Costituirà motivo di sospensione o di revoca:

- omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. n. 231 del 2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- grave inadempimento delle funzioni e/o dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

5.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Mediante strumenti organizzativi e gestionali sono formalizzate la struttura e la nomina dell'Organismo di Vigilanza di cui al paragrafo 5.1.1 e al paragrafo 5.1.2.

I compiti dell'Organismo di Vigilanza, di seguito definiti, sono limitati ai soli reati previsti dal D.lgs. 231/2001. Essi sono:

- (i) vigilanza sull'effettività del Modello;
- (ii) disamina dell'adeguatezza del Modello, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- (iii) analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello. Pertanto promuovere presso il Consiglio di Amministrazione il necessario aggiornamento del Modello, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- (iv) promuovere e contribuire, in collegamento con le altre unità interessate, all'aggiornamento e adeguamento continuo del sistema di vigilanza sull'attuazione del Modello;
- (v) assicurare i flussi informativi di competenza;
- (vi) assicurare il collegamento funzionale con l' Organismo di Vigilanza di Toscana Energia;
- (vii) assicurare l'elaborazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i principi contenuti nel Modello, nell'ambito dei vari settori di attività; assicurare il coordinamento dell'attuazione del Programma di Vigilanza e l'attuazione degli interventi di controllo programmati e non programmati;
- (viii) ogni altro compito attribuito dalla legge o dal Modello 231.

All'Organismo di Vigilanza sono altresì affidati i compiti di:

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;

- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per la struttura e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitorare, di concerto con la funzione del Personale, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. È fatto obbligo di informazione, in capo a qualunque funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza si può avvalere, per adempiere ai propri doveri e ai propri compiti, della collaborazione di professionalità specialistiche nell'ambito giuridico, contabile ed organizzativo, reperite anche all'esterno della Società.

All'OdV è assegnata la disponibilità di risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza.

5.2 Flussi informativi

5.2.1 Reporting dell'OdV verso i vertici aziendali

L'Organismo di Vigilanza riferisce in merito all'attuazione del Modello, all'emersione di eventuali aspetti critici e comunica l'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati. Sono previste le linee di riporto seguenti:

- i. in via continuativa all'Amministratore Delegato e al Presidente;
- ii. semestralmente, nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

e, ove risultino accertati fatti di particolare materialità o significatività, tempestivamente al Collegio Sindacale, previa informativa all'Amministratore Delegato e al Presidente.

Quanto alla linea di *reporting* di cui alla lettera (ii) sopra citata, l'Organismo di Vigilanza predispone:

- il rapporto semestrale relativo all'attività svolta (i controlli e le verifiche specifiche effettuati e l'esito degli stessi, ecc.);

- la tempestiva segnalazione relativa a innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

5.2.2 Reporting verso l'OdV

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di Toscana Energia Green ai sensi del Dlgs 231/2001. Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- devono essere raccolte da ciascun Responsabile di Unità eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 o comunque a comportamenti in generale non in linea con le regole di comportamento di cui al Modello;
- ciascun dipendente deve segnalare la violazione (o presunta violazione) del Modello contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza all'indirizzo email "organismodivigilanza@toscanaenergiagreen.it" (con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni);
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti di Toscana Energia Green, ivi compresi i dipendenti dello staff di Toscana Energia, quando operano per la Green nell'ambito del contratto di servizi, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante "canali informativi dedicati" da definire contrattualmente;

L'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere.

I segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'Organismo di Vigilanza le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati in relazione a notizia di violazione del Modello e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

5.2.3 Rapporti fra Organismo di Vigilanza di Toscana Energia Green S.p.A. e della società controllante

Al fine di realizzare il collegamento funzionale tra l'Organismo di Vigilanza di Toscana Energia Green S.p.A. e l'Organismo di Vigilanza della società controllante, l'Organismo di Vigilanza trasmette copia del rapporto semestrale di cui al paragrafo 5.2.1 lettera (ii) all'Organismo di Vigilanza della società controllante; informa altresì l'Organismo di Vigilanza della società controllante in occasione del verificarsi di eventi o circostanze di particolare rilevanza.

L'Organismo di Vigilanza potrà avvalersi, nell'espletamento del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, di risorse indicate dall'Organismo di Vigilanza di Toscana Energia S.p.A., allocate presso la Capogruppo, sulla base di un predefinito rapporto contrattuale.

5.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel Modello sono conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base informatico e/o cartaceo. I dati e le informazioni conservate nel data base sono poste a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza previa autorizzazione dell'Organismo di Vigilanza. Questo ultimo definisce con apposita disposizione interna criteri e condizioni di accesso al database nel rispetto della normativa vigente.

**ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG
EX DLGS N.231 DEL 2001**

CAPITOLO 6

Il sistema disciplinare e sanzionatorio

6.1 Funzione del sistema disciplinare e sanzionatorio

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Dlgs 231/2001 stabiliscono (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) la necessaria predisposizione di *“un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello”*.

La definizione di sanzioni commisurate alla violazione del Modello ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello stesso, e all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione. L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente.

L'Organismo di Vigilanza segnala alle funzioni competenti la notizia di violazione del Modello e monitora, di concerto con la funzione Personale, l'applicazione delle sanzioni disciplinari.

6.2 Violazione del Modello

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

-la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice Etico, nell'espletamento delle attività sensibili;

-la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello e/o dal Codice Etico, nell'espletamento di attività connesse alle attività sensibili, ovvero la inosservanza degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza previsti dal Modello, che:

1) esponzano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001

e/o

2) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. n. 231 del 2001

e/o

3) tali da determinare l'applicazione a carico della Società di sanzioni previste dal d.lgs. n. 231 del 2001.

Si precisa che costituisce violazione del Modello la mancata osservanza – nell’espletamento delle attività sensibili – delle procedure aziendali di riferimento nelle quali sono recepiti i presidi di controllo.

6.3 Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

A ogni notizia di violazione del Modello comunicata da parte dell’Organismo di Vigilanza, è dato impulso da parte del Responsabile del Personale alle attività necessarie all’accertamento di presunti comportamenti illeciti posti in essere dai dipendenti:

I. nel caso in cui, in seguito all’accertamento delle mancanze ai sensi del contratto applicato, sia accertata la violazione del Modello o del Codice Etico, la sanzione disciplinare prevista dal contratto applicabile nei confronti dell’autore della condotta censurata è individuata e irrogata dall’Amministratore Delegato, su segnalazione del Responsabile del Personale;

II. la sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione. Si terrà conto: dell’intenzionalità del comportamento o del grado della colpa; del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari; del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell’illecito disciplinare; della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del d.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata; delle altre particolari circostanze che accompagnano l’illecito disciplinare.

Le sanzioni disciplinari previste dal contratto applicato sono:

1. rimprovero verbale;
2. rimprovero scritto;
3. multa non superiore a 4 ore di retribuzione individuale;
4. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo fino a 5 giorni;
5. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo da 6 fino a 10 giorni;
6. licenziamento con preavviso;
7. licenziamento senza preavviso.

L’amministratore Delegato, anche attraverso il Responsabile del Personale, comunica l’irrogazione di tale sanzione, ovvero i provvedimenti di archiviazione con le relative motivazioni, all’Organismo di Vigilanza.

Sono rispettati tutti gli adempimenti di legge e di contratto relativi all’irrogazione della sanzione disciplinare.

I rapporti di lavoro con i dipendenti che prestano la propria attività all’estero, anche a seguito di distacco, sono disciplinati, secondo le norme della Convenzione di Roma del 19 giugno 1980 sulla legge applicabile

alle obbligazioni contrattuali resa esecutiva con la legge 18 dicembre 1984, n. 975, nell'ambito degli Stati contraenti, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni che si rendano nel caso specifico alternativamente applicabili.

6.4 Misure nei confronti dei dirigenti

Alla notizia di una violazione del Modello comunicata da parte dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui la violazione del Modello da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo 6.3 lett. (I), la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri ex paragrafo 6.3 lett. (II). Se la violazione del Modello fa venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

6.5 Misure nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica al Collegio Sindacale e a tutti gli Amministratori la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, dispone gli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni, che possono includere la revoca in via cautelare dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei Soci per disporre l'eventuale sostituzione.

6.6 Misure nei confronti dei Sindaci

L'Organismo di Vigilanza comunica a tutti i Sindaci e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di uno o più Sindaci. Il Collegio Sindacale, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e informa il Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei provvedimenti opportuni.

6.7 Misure nei confronti dei terzi aventi rapporti contrattuali con Toscana Energia Green

L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Toscana Energia Green è previsto da apposita clausola del relativo contratto che forma oggetto di accettazione del terzo contraente.

Tale clausola dovrà essere riportata anche nel contratto di servizio con Toscana Energia.

La clausola prevede l'applicabilità del Modello in tutto o in parte a seconda dell'attività regolamentata dal contratto e, inoltre, la facoltà di risoluzione del contratto e/o il pagamento penali e/o altri strumenti e rimedi a tutela di Toscana Energia Green

Ogni comportamento posto in essere da terzi aventi rapporti contrattuali con Toscana Energia Green in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal Decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Dlgs. 231/2001.

**ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO
DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI TEG
EX DLGS N.231 DEL 2001**

CAPITOLO 7

Formazione e comunicazione

7.1 Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della struttura, dei principi contenuti nel Modello.

Secondo le Linee guida di Confindustria, la comunicazione e la formazione del personale sono importanti requisiti dell'attuazione del Modello, come specificamente prescritto dal Dlgs. 231/2001.

Toscana Energia Green si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo, e il loro contributo costruttivo sui suoi contenuti.

7.2 Piano di formazione e comunicazione

7.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza a ciascun componente degli organi sociali. Il soggetto che riceve la comunicazione sottoscrive una dichiarazione di conoscenza e adesione al Modello, dichiarazione che viene archiviata e conservata dall'Organismo di Vigilanza.

7.2.2 Formazione e comunicazione ai dirigenti ed ai Responsabili di Unità

Il Modello è comunicato formalmente dall'Organismo di Vigilanza ai Responsabili di Unità. I principi e i contenuti del Dlgs. 231/2001 e del Modello sono divulgati mediante corsi di formazione a cui è posto l'obbligo di partecipazione. La struttura dei corsi di formazione è definita dall'Organismo di Vigilanza in coordinamento con le funzioni aziendali competenti.

Il piano di Formazione e Comunicazione dovrà includere anche i dipendenti delle funzioni di staff di Toscana Energia che operino per conto di Toscana Energia Green.

7.2.3 Comunicazione per quadri, impiegati e operai

La "Parte generale" del Modello è affissa nelle bacheche e comunicata a ciascun dipendente. Sono, inoltre, definite iniziative di informazione mirata per quadri, impiegati e operai. Nell'ambito delle iniziative di informazione sono altresì illustrate le fattispecie di reati presupposto ai sensi del Dlgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

7.2.4 Formazione e comunicazione mediante strumenti informatici

La "Parte generale" del Modello è resa disponibile a tutti i dipendenti sul portale intranet aziendale e, inoltre, è resa disponibile a tutti gli utenti - anche non dipendenti - del sito internet di Toscana Energia Green.

Sono altresì rese disponibili sul portale intranet aziendale le fattispecie di reati presupposto ai sensi del Dlgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Le iniziative di formazione e informazione mirata possono svolgersi anche a distanza e mediante utilizzo di risorse informatiche.

7.3 Comunicazione a terzi

In coerenza con quanto previsto per il Codice Etico, la “Parte generale” del Modello è portata a conoscenza di tutti coloro con i quali Toscana Energia Green intrattiene relazione d'affari.

TITOLO III

CODICE ETICO

CAPITOLO 8

Codice Etico

PREMESSA

Il Gruppo Toscana Energia² è un gruppo industriale a vocazione Regionale consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle sue attività, di svolgere un ruolo rilevante rispetto al mercato, di contribuire allo sviluppo economico del territorio e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con il Gruppo e delle comunità in cui è presente.

Toscana Energia Green S.p.A. (di seguito "Toscana Energia Green") è una società facente parte del gruppo industriale Toscana Energia. La capogruppo Toscana Energia S.p.A. ne detiene il capitale al 100%.

Toscana Energia Green è una società autonoma, con una propria struttura operativa, che si avvale delle prestazioni delle funzioni di staff di Toscana Energia S.p.A. attraverso un contratto di servizio.

Toscana Energia Green opera nel settore dei servizi energetici e della produzione di energia da fonti rinnovabili.

La complessità delle situazioni in cui si trova ad operare, le sfide dello sviluppo sostenibile e la necessità di tenere in considerazione gli interessi di tutti i legittimi portatori di interesse nei confronti dell'attività aziendale ("*Stakeholder*"), rafforzano l'importanza di definire con chiarezza i valori e le responsabilità che Toscana Energia Green riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti.

Per questa ragione è stato predisposto il Codice Etico ("*Codice*"), la cui osservanza da parte degli amministratori, dei sindaci, del management e dei dipendenti di Toscana Energia Green nonché di tutti coloro che operano per il conseguimento degli obiettivi della Società, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, è di importanza fondamentale – anche ai sensi e per gli effetti delle norme di legge e di contratto che disciplinano il rapporto con le società del Gruppo – per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione di Toscana Energia Green, fattori che costituiscono un patrimonio decisivo per il successo dell'impresa e per il miglioramento del contesto sociale in cui la società opera.

Toscana Energia Green si impegna a promuovere la conoscenza del Codice da parte dei dipendenti e collaboratori e degli altri *Stakeholder* e il loro contributo costruttivo sui suoi principi e contenuti. Toscana Energia Green si impegna a tenere in considerazione i suggerimenti e le osservazioni che dovessero scaturire dagli *Stakeholder*, con l'obiettivo di confermare o integrare il Codice.

Toscana Energia Green vigila in ogni caso con attenzione sull'osservanza del Codice, predisponendo adeguati strumenti e procedure di informazione, prevenzione e controllo e assicurando la trasparenza delle operazioni e dei comportamenti posti in essere, intervenendo, se del caso, con azioni correttive.

Il Codice è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali Toscana Energia Green intrattiene relazioni.

² Per Gruppo Toscana Energia si intende Toscana Energia S.p.A. e le società controllate in via diretta e indiretta

I. Principi generali: sostenibilità e responsabilità d'impresa

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di Toscana Energia Green deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Toscana Energia Green si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di governance allineato con gli standard della best practice internazionale in grado di gestire la complessità delle situazioni in cui Toscana Energia Green si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile.

Sono adottate forme sistematiche di coinvolgimento degli Stakeholder, estendendo il dialogo sui temi della sostenibilità e della responsabilità d'impresa.

Nello sviluppo sia delle proprie attività di impresa nazionale sia di quelle in partecipazione con i partner, Toscana Energia Green si ispira alla tutela e alla promozione dei diritti umani, inalienabili e imprescindibili prerogative degli esseri umani e fondamento per la costruzione di società fondate sui principi di uguaglianza, solidarietà, ripudio della guerra e per la tutela dei diritti civili e politici, dei diritti sociali, economici e culturali e dei diritti cosiddetti di terza generazione (diritto all'autodeterminazione, alla pace, allo sviluppo e alla salvaguardia dell'ambiente).

È ripudiata ogni sorta di discriminazione, di corruzione, di lavoro forzato o minorile. Sono tenuti in particolare considerazione il riconoscimento e la salvaguardia della dignità, della libertà e dell'uguaglianza degli esseri umani, la tutela del lavoro e delle libertà sindacali, della salute, della sicurezza, dell'ambiente e della biodiversità, nonché il sistema di valori e principi in materia di trasparenza, efficienza energetica e sviluppo sostenibile, così come affermati dalle Istituzioni e dalle Convenzioni Internazionali.

A tale riguardo, Toscana Energia Green opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e delle Convenzioni fondamentali dell'ILO – International Labour Organisation.

Toscana Energia Green, senza distinzioni o eccezioni, conforma le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità, nella consapevolezza che il rispetto del Codice costituisce parte essenziale della qualità della prestazione di lavoro e professionale.

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

In nessun modo la convinzione di agire a vantaggio o nell'interesse di Toscana Energia Green può giustificare, nemmeno in parte, l'adozione di comportamenti in contrasto con i principi e i contenuti del Codice.

II. CANONI DI COMPORTAMENTO

1. Etica, trasparenza, correttezza, professionalità

Toscana Energia Green nei rapporti di affari si ispira e osserva i principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza e apertura al mercato, senza distinzione di importanza dell'affare.

Tutte le azioni, le operazioni e le negoziazioni compiute e, in genere, i comportamenti posti in essere dai dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green nello svolgimento dell'attività lavorativa sono ispirati alla massima correttezza, alla completezza e trasparenza delle informazioni, alla legittimità sotto l'aspetto formale e sostanziale e alla chiarezza e veridicità dei documenti contabili secondo le norme vigenti e le procedure interne.

Tutte le attività di Toscana Energia Green devono essere svolte con impegno e rigore professionale, con il dovere di fornire apporti professionali adeguati alle funzioni e alle responsabilità assegnate e di agire in modo da tutelare il prestigio e la reputazione di Toscana Energia Green. Gli obiettivi di impresa, la proposta e realizzazione di progetti, investimenti e azioni, devono essere indirizzati tutti ad accrescere nel lungo periodo i valori patrimoniali, gestionali, tecnologici e conoscitivi dell'impresa nonché la creazione di valore e il benessere per tutti gli Stakeholder.

Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti.

Toscana Energia Green cura di informare adeguatamente i terzi circa gli impegni e obblighi imposti dal Codice, esige da loro il rispetto dei principi che riguardano direttamente la loro attività e adotta le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi.

1.1. Dovere di imparzialità e conflitti di interesse

I dipendenti, gli amministratori, i rappresentanti e i collaboratori di Toscana Energia Green devono operare con imparzialità e assumere decisioni con rigore e trasparenza nello svolgimento di tutti i processi aziendali, respingendo ogni illegittima pressione.

Nel caso in cui si subiscano pressioni, lusinghe o richieste di favori che riguardino la propria o l'altrui attività lavorativa oppure si ricevano proposte che tendano a far venir meno il dovere di imparzialità, è fatto espresso obbligo di informare senza indugio l'Organismo di Vigilanza.

Toscana Energia Green riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quella svolta nell'interesse di Toscana Energia Green, purché si tratti di attività consentite dalla legge e compatibili con gli obblighi assunti nei confronti della Società.

Il management e i dipendenti di Toscana Energia Green sono pertanto tenuti a evitare e a segnalare conflitti di interesse tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura od organo di appartenenza.

In particolare, ciascuno è tenuto a segnalare le specifiche situazioni e attività in cui egli o, per quanto di sua conoscenza, propri parenti o affini entro il 2° grado o conviventi di fatto, sono titolari di interessi economici e finanziari (proprietario o socio) nell'ambito di fornitori, di clienti, di concorrenti, di terzi contraenti, o delle relative società controllanti o controllate, o vi ricoprono ruoli societari di amministrazione o di controllo, ovvero manageriali.

Determinano, inoltre, conflitti di interesse le situazioni seguenti:

- utilizzo della propria posizione in azienda o delle informazioni o opportunità di affari acquisite nell'esercizio del proprio incarico, a vantaggio indebito proprio o di terzi;
- svolgimento di attività lavorative da parte del dipendente e/o suoi familiari presso fornitori, subfornitori, concorrenti.

In ogni caso, il management e i dipendenti di Toscana Energia Green sono tenuti a evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui si può manifestare un conflitto con gli interessi dell'azienda o che possono interferire con la loro capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse dell'impresa e nel pieno rispetto dei principi e dei contenuti del Codice o, in senso generale, di adempiere esattamente alle funzioni e responsabilità ricoperte.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata al superiore in posizione manageriale, o all'organo del quale si è parte. Parimenti, il soggetto coinvolto si astiene tempestivamente dall'intervenire nel processo operativo/decisionale e il superiore in posizione manageriale o l'organo:

- individua le soluzioni operative atte a salvaguardare, nel caso specifico, la trasparenza e la correttezza dei comportamenti nello svolgimento delle attività;
- trasmette agli interessati e per conoscenza al proprio superiore gerarchico, le necessarie istruzioni scritte;
- archivia la documentazione ricevuta e trasmessa.

1.2 Correttezza nei rapporti con i terzi

Non è mai consentito corrispondere né offrire, direttamente o indirettamente, pagamenti, benefici materiali e altri vantaggi di qualsiasi entità a terzi, pubblici ufficiali e dipendenti pubblici o privati, per influenzare o compensare un atto del loro ufficio.

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

poter essere interpretati, da un osservatore imparziale, come finalizzati ad acquisire vantaggi in modo improprio. In ogni caso questo tipo di spese deve essere sempre autorizzato dalla posizione definita dalle procedure interne e documentato in modo adeguato.

È proibita l'accettazione di denaro da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con Toscana Energia Green. Chiunque riceva proposte di omaggi o trattamenti di favore o di ospitalità non configurabili come atti di cortesia commerciale di modico valore, o la richiesta di essi da parte di terzi, dovrà respingerli e informare immediatamente il superiore, o l'organo del quale è parte, e l'Organismo di Vigilanza.

1.3. Trasparenza delle registrazioni contabili

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun componente degli organi sociali, del management o dipendente è tenuto a collaborare, nell'ambito delle proprie competenze, affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nelle scritture contabili.

È fatto divieto di porre in essere comportamenti che possono arrecare pregiudizio alla trasparenza e tracciabilità dell'informativa di bilancio.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole e puntuale registrazione contabile;
- individuazione dei diversi livelli di responsabilità e di ripartizione e segregazione dei compiti;
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori anche materiali o interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green che vengono a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui le registrazioni contabili si fondano, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale sono parte, e a informare l'Organismo di Vigilanza.

1.4 Tutela dell'integrità del patrimonio aziendale

1.4.1. Security aziendale

Toscana Energia Green è impegnata nell'attività di studio, sviluppo e attuazione delle strategie, delle politiche e dei piani operativi volti a prevenire e superare ogni comportamento colposo o doloso che

potrebbe provocare danni diretti o indiretti a dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green e/o alle risorse materiali e immateriali dell'azienda. Sono favorite misure preventive e difensive, volte a minimizzare la necessità di risposta attiva – comunque sempre e solo in misura proporzionata all'offesa – alle minacce alle persone e ai beni.

Tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green sono tenuti a contribuire attivamente al mantenimento di uno standard ottimale di sicurezza aziendale, astenendosi da comportamenti illeciti o comunque pericolosi e segnalando al proprio superiore o all'organo del quale sono parte eventuali attività svolte da terzi ai danni del patrimonio o delle risorse umane di Toscana Energia Green.

1.4.2. Tutela dei dati aziendali

Toscana Energia Green si impegna a proteggere le informazioni relative ai propri dipendenti e collaboratori e ai terzi, generate o acquisite all'interno e nelle relazioni d'affari, e ad evitare ogni uso improprio di queste informazioni.

Toscana Energia Green intende garantire che il trattamento dei dati personali svolto all'interno delle proprie strutture avvenga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità degli interessati, così come previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Il trattamento dei dati personali deve avvenire in modo lecito e secondo correttezza e, comunque, sono raccolti e registrati solo dati necessari per scopi determinati, espliciti e legittimi. La conservazione dei dati avverrà per un periodo di tempo non superiore a quello necessario agli scopi della raccolta.

Toscana Energia Green si impegna inoltre ad adottare idonee e preventive misure di sicurezza per tutte le banche-dati nelle quali sono raccolti e custoditi dati personali, al fine di evitare rischi di distruzione e perdite oppure di accessi non autorizzati o di trattamenti non consentiti.

I dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green devono:

- acquisire e trattare solo i dati necessari e opportuni per le finalità in diretta connessione con le funzioni e responsabilità ricoperte;
- acquisire e trattare i dati solo all'interno di procedure specifiche e conservare e archiviare i dati stessi in modo che venga impedito che altri non autorizzati ne prendano conoscenza;
- rappresentare e ordinare i dati con modalità tali che qualsiasi soggetto autorizzato all'accesso possa agevolmente trarne un quadro il più possibile preciso, esauriente e veritiero;
- comunicare i dati nell'ambito di procedure specifiche o su autorizzazione espressa delle posizioni superiori e comunque, in ogni caso, solo dopo aver verificato la divulgabilità nel caso specifico dei dati anche con riferimento a vincoli assoluti o relativi riguardanti i terzi collegati a Toscana Energia Green da un rapporto di qualsiasi natura e, se del caso, aver ottenuto il loro consenso.

1.4.3 Modalità di utilizzo delle apparecchiature informatiche

Per quanto riguarda le applicazioni informatiche, che sono indispensabile strumento di lavoro, ogni dipendente è responsabile del loro utilizzo. Quindi i dipendenti sono tenuti ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali, per non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici, non utilizzando le dotazioni informatiche per scopi illegali o che possano comunque comprometterne la funzionalità.

L'utilizzo di strumenti informatici nell'esercizio delle mansioni lavorative affidate dalla Società avviene nel rispetto delle condizioni previste dai contratti di licenza, delle norme giuridiche in vigore nonché dei principi espressi in questo Codice.

E' pertanto fatto espresso divieto al personale di Toscana Energia Green di installare e utilizzare software al di fuori di quelli installati dall'Area competente o di utilizzare i sistemi informatici aziendali per accedere a siti internet per motivazioni personali, in particolare siti atti alla propaganda e commercio di materiale pornografico.

Ogni utilizzatore di strumenti informatici è responsabile del corretto utilizzo di tutti i dati acquisiti nell'esercizio delle proprie funzioni; i responsabili dei sistemi informativi aziendali collaborano con l'Organismo di Vigilanza al fine di assicurare l'efficacia dei sistemi di sicurezza volti a proteggere le installazioni e controllare i loro accessi.

2. Tutela di salute, sicurezza sul lavoro, dell'ambiente e dell'incolumità pubblica

Le attività di Toscana Energia Green devono essere condotte in conformità agli accordi e agli standard internazionali e alle leggi, ai regolamenti, alle pratiche amministrative, relative alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, dell'ambiente e della incolumità pubblica.

Toscana Energia Green contribuisce attivamente nelle sedi appropriate alla promozione dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla salvaguardia delle risorse e dell'ambiente. La gestione operativa deve fare riferimento a criteri avanzati di salvaguardia ambientale e di efficienza energetica perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di protezione ambientale.

I dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano attivamente al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e dell'incolumità pubblica e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e dei terzi.

È fatto obbligo, in ogni contesto che richiede particolare attenzione alla propria sicurezza personale, di attenersi scrupolosamente alle indicazioni fornite in merito da Toscana Energia Green, astenendosi da comportamenti che possano mettere a rischio la propria e altrui incolumità, segnalando tempestivamente al proprio superiore ogni situazione di pericolo alla sicurezza propria o di terzi.

3. Ricerca, innovazione e tutela del patrimonio intellettuale

Toscana Energia Green promuove le attività di ricerca e innovazione da parte del management e dei dipendenti, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte. Gli asset intellettuali generati da tale attività innovativa costituiscono un patrimonio centrale e imprescindibile di Toscana Energia Green.

La ricerca e l'innovazione sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, strumenti, processi e comportamenti sempre più favorevoli per l'efficienza energetica, la riduzione dell'impatto per l'ambiente, l'attenzione alla salute e sicurezza dei dipendenti, dei clienti e delle comunità locali in cui Toscana Energia Green opera e in generale per la sostenibilità delle attività di impresa.

I dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green sono tenuti a contribuire attivamente, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, al governo del patrimonio intellettuale per consentirne lo sviluppo, la protezione e la valorizzazione.

3.1 Protezione del segreto aziendale

Le attività di Toscana Energia Green richiedono costantemente l'acquisizione, la conservazione, il trattamento, la comunicazione e la diffusione di notizie, documenti e altri dati attinenti a negoziazioni, procedimenti amministrativi, operazioni finanziarie, know-how (contratti, atti, relazioni, appunti, studi, disegni, fotografie, software, etc.) che per accordi contrattuali non possono essere resi noti all'esterno o la cui divulgazione inopportuna o intempestiva potrebbe produrre danni agli interessi aziendali.

Fermi restando la trasparenza delle attività poste in essere è obbligo dei dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Le informazioni, conoscenze e dati acquisiti o elaborati durante il proprio lavoro o attraverso le proprie mansioni appartengono a Toscana Energia Green e non possono essere utilizzati, comunicati o divulgati senza specifica autorizzazione del superiore in posizione manageriale nel rispetto delle procedure specifiche.

4. Rispetto della personalità individuale

Toscana Energia Green ripudia chiunque mediante violenza, minaccia, inganno, abuso di una situazione d'inferiorità fisica o psichica o di una situazione di necessità o mediante la promessa o la dazione di somme di denaro o di altri vantaggi, eserciti su una persona poteri corrispondenti a quelli del diritto di proprietà ovvero chiunque riduce o mantiene una persona in stato di soggezione continuativa.

In particolare Toscana Energia Green vieta:

- 2 di diffondere, distribuire, divulgare o pubblicizzare in alcun modo materiale pornografico, con qualsiasi mezzo anche per via telematica, ovvero divulgare notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori;
- 3 di utilizzare illegittimamente mano d'opera a basso costo.

Chiunque venga a conoscenza di fatti o atti riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto, è tenuto a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale fa parte, e a informare l'Organismo di Vigilanza.

5. Partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni

La partecipazione ad associazioni, iniziative, eventi o incontri esterni è favorita da Toscana Energia Green a condizioni di compatibilità con la prestazione dell'attività lavorativa o professionale. Sono considerate tali:

- la partecipazione ad associazioni, convegni, congressi, seminari, corsi;
- la redazione di articoli, saggi e pubblicazioni in genere;
- la partecipazione a pubblici eventi in genere.

A tale proposito, il management e i dipendenti di Toscana Energia Green chiamati a illustrare o fornire all'esterno dati o notizie riguardanti obiettivi, attività, risultati e punti di vista di Toscana Energia Green, sono tenuti – oltre al rispetto delle procedure aziendali – a ottenere autorizzazione del superiore in posizione manageriale circa le linee di azione che si intendono seguire e i testi e le relazioni predisposte, nonché a concordare i contenuti con la struttura Toscana Energia Green competente.

6. Divieto di abuso di sostanze alcoliche o stupefacenti e divieto di fumo

Tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green devono contribuire personalmente a promuovere e mantenere un clima di reciproco rispetto nell'ambiente di lavoro; particolare attenzione è prestata alle condizioni di rispetto della sensibilità degli altri.

Sarà considerata consapevole assunzione del rischio di pregiudicare tali caratteristiche ambientali, essere o trovarsi sotto l'effetto di sostanze alcoliche, di sostanze stupefacenti o di sostanze di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro.

Gli stati di dipendenza cronica, quando incidano sull'ambiente di lavoro, saranno – per i riflessi contrattuali – equiparati ai casi precedenti; Toscana Energia Green si impegna a favorire le azioni sociali previste in tale ambito dai contratti di lavoro.

È fatto divieto di:

- detenere, consumare, offrire o cedere a qualsiasi titolo sostanze stupefacenti o di analogo effetto, nel corso della prestazione lavorativa e nei luoghi di lavoro;

- fumare nei luoghi di lavoro. Toscana Energia Green favorisce iniziative volontarie rivolte alle persone che intendono dissuadere dal fumo;
- assumere bevande alcoliche e superalcoliche durante l'orario di lavoro.

7. Altri reati in ambito del Dlgs 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni

Nel rispetto di quanto espressamente previsto dal Dlgs 231 del 2001 e s.m.i. e alla luce della propria integrità e correttezza, Toscana Energia Green vieta altresì:

- ogni comportamento rivolto alla falsificazione, contraffazione e alterazione delle monete aventi corso legale nell'Unione Europea o fuori, e anche delle carte di credito e dei valori di bollo;
- ogni comportamento rivolto a promuovere, costituire, organizzare, dirigere o finanziare associazioni che si propongano il compimento di atti di terrorismo e/o gli atti di terrorismo stessi;
- di utilizzare, anche occasionalmente, la Società o una sua Unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di terrorismo o di associazione eversiva;
- ogni pratica di mutilazione degli organi genitali femminili;
- ogni comportamento che violi la normativa a tutela del diritto d'autore;
- ogni forma di associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi e al traffico di sostanze stupefacenti;
- di tenere, promuovere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato di criminalità organizzata;
- di utilizzare, anche occasionalmente, la Società o una sua Unità organizzativa, allo scopo di consentire o agevolare la commissione dei reati di criminalità organizzata;
- la ricettazione, il riciclaggio e l'impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- ogni comportamento rivolto a favorire l'immigrazione clandestina;
- ogni comportamento rivolto al favoreggiamento e all'induzione a non rendere o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- ogni comportamento volto a favorire l'acquisizione di merce contraffatta, la contraffazione di merci e beni acquistati.

Chiunque venga a conoscenza di fatti o atti riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto a riferire i fatti al proprio superiore, o all'organo del quale fa parte, e a informare l'Organismo di Vigilanza.

III. RAPPORTI CON GLI STAKEHOLDER

1. Rapporti con gli azionisti

1.1 Valore per gli azionisti, efficienza, trasparenza

La struttura interna di Toscana Energia Green e i rapporti con i soggetti direttamente e indirettamente coinvolti nelle attività sono organizzati secondo regole in grado di assicurare l'affidabilità del management e l'equo bilanciamento tra i poteri del management e gli interessi dell'azionista in particolare e degli altri Stakeholder in generale.

Nell'ambito delle iniziative volte a massimizzare il valore di Toscana Energia Green e garantire la trasparenza dell'operatività del management, Toscana Energia Green definisce, attua e adegua progressivamente un sistema articolato e omogeneo di regole di condotta riguardanti sia la propria struttura organizzativa interna sia i rapporti con i terzi, in conformità con gli standard più evoluti di corporate governance nel contesto nazionale e internazionale, nella consapevolezza del fatto che la capacità dell'impresa di darsi regole di funzionamento efficienti ed efficaci costituisce uno strumento imprescindibile per rafforzare la reputazione in termini di affidabilità e trasparenza e la fiducia da parte degli Stakeholder.

Toscana Energia Green ritiene necessario che l'azionista sia messo in grado di partecipare alle decisioni di competenza e di effettuare scelte consapevoli. Toscana Energia Green è pertanto impegnata ad assicurare la massima trasparenza e tempestività delle informazioni comunicate verso Toscana Energia. La Società si impegna inoltre a tenere nella dovuta considerazione le legittime indicazioni manifestate dall'azionista nelle sedi deputate.

1.2 Informazione societaria

Toscana Energia Green assicura, attraverso idonee procedure per la gestione interna e la comunicazione all'esterno, la corretta gestione delle informazioni societarie. La comunicazione con l'azionista è tempestiva, costante e imparziale.

Toscana Energia Green adotta un sistema di controllo, organizzazione e gestione orientato sia a garantire trasparenza, correttezza e veridicità alle comunicazioni sociali (bilanci, relazioni periodiche, prospetti informativi, ecc.) sia a prevenire i reati societari.

2. Rapporti con istituzioni, associazioni, comunità locali

Toscana Energia Green promuove il dialogo con le istituzioni e con le espressioni organizzate della società civile.

Toscana Energia Green vuole connotarsi per l'affidabilità e la costante disponibilità a comunicare in modo trasparente.

La Collettività rappresenta uno stakeholder fondamentale per Toscana Energia Green.

Toscana Energia Green si ispira, nelle scelte gestionali, al principio di responsabilità, garantendo la sicurezza, la continuità, la qualità e l'economicità del servizio e valutando gli effetti a lungo termine delle proprie scelte.

Toscana Energia Green rispetta l'ambiente e la comunità in cui opera.

2.1 Autorità e istituzioni pubbliche

Toscana Energia Green, attraverso i propri dipendenti e collaboratori, coopera attivamente e pienamente con le Autorità e le istituzioni pubbliche.

Gli amministratori, il management, i dipendenti e i collaboratori di Toscana Energia Green, nonché i collaboratori esterni le cui azioni possano essere riferibili a Toscana Energia Green, devono tenere nei rapporti con le Autorità e le istituzioni pubbliche comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e posizioni competenti, nel rispetto dei programmi approvati e delle procedure aziendali.

Toscana Energia Green non deve in alcun modo conseguire ingiustamente profitti a danno della Pubblica Amministrazione.

2.2 Organizzazioni politiche e sindacali

Toscana Energia Green non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche. Il suddetto divieto non opera nel caso di manifestazioni sul territorio toscano che espressamente vertano su temi energetici.

2.3 Promozione delle attività "non profit"

L'attività filantropica di Toscana Energia Green è coerente con la propria visione e attenzione per lo sviluppo sostenibile.

Toscana Energia Green si impegna pertanto a favorire e sostenere, e a promuovere tra i propri dipendenti e collaboratori le attività “non profit” che testimoniano l’impegno dell’impresa a farsi parte attiva per la soddisfazione dei bisogni delle comunità in cui è presente.

Le erogazioni liberali devono rispondere alle policy aziendali in materia ed essere autorizzate dalle funzioni aziendali competenti.

2.4 Tutela dell’Ambiente

E’ impegno di Toscana Energia Green sviluppare in tutta l’azienda la cultura della salvaguardia dell’ambiente, salvaguardare le risorse naturali, contenere l’inquinamento ed i consumi energetici.

Toscana Energia Green si impegna sul fronte del risparmio energetico al fine di contenere il consumo di risorse e l’emissione in ambiente di gas a effetto serra.

Toscana Energia Green presidia e verifica il sistema normativo in materia di tutela ambientale, si impegna al rispetto delle leggi e definisce i criteri per attuare la gestione ambientale, riconoscere gli aspetti ambientali e ridurre gli impatti nello svolgimento dei processi aziendali presidiati.

2.5 Sviluppo delle Comunità locali

È impegno di Toscana Energia Green contribuire fattivamente alla promozione della qualità della vita, allo sviluppo socio-economico delle comunità in cui Toscana Energia Green opera e alla formazione di capitale umano e capacità locali, svolgendo allo stesso tempo le proprie attività d’impresa secondo modalità compatibili con una corretta pratica commerciale.

Le attività di Toscana Energia Green sono svolte nella consapevolezza della responsabilità sociale che Toscana Energia Green ha nei confronti di tutti i propri Stakeholder e in particolare delle comunità locali in cui opera, nella convinzione che le capacità di dialogo e di interazione con la società civile rappresentano un valore fondamentale dell’azienda.

Toscana Energia Green promuove condizioni di trasparenza nell’informazione indirizzata alle comunità locali, con particolare riferimento alle tematiche di loro maggiore interesse.

Toscana Energia Green si impegna pertanto a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali al proprio interno e all’esterno, anche istituendo adeguate procedure di controllo.

Tutti i dipendenti e i collaboratori di Toscana Energia Green, nell’ambito delle rispettive funzioni, sono tenuti a partecipare alla definizione delle singole iniziative in coerenza con le politiche e i programmi di intervento di Toscana Energia Green, ad attuarle con criteri di assoluta trasparenza e a sostenerle quale valore integrante degli obiettivi di Toscana Energia Green.

2.6 Mezzi di informazione e Mass Media

È impegno di Toscana Energia Green l'informazione veritiera, tempestiva, trasparente e accurata verso l'esterno.

I rapporti con i mezzi di informazione sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità aziendali a ciò delegate.

3. Rapporti con Clienti e Fornitori

3.1 Clienti

Toscana Energia Green, ha rapporti contrattuali con gli Enti locali e le Aziende Pubbliche, quali ospedali, scuole, che le affidano, mediante gara, i servizi di energia.

Toscana Energia Green ha inoltre rapporti contrattuali con clienti privati, quali associazioni, cooperative, società private, strutture ricettive, privati cittadini, ecc.

Toscana Energia Green si impegna a fornire i servizi energetici e di produzione di energia da fonti rinnovabili garantendo gli standard qualitativi, quantitativi, ambientali e di sicurezza alle diverse tipologie di clienti e di utenti finali. Si impegna all'utilizzo di tecnologie in grado di generare energia da fonti rinnovabili e a porre attenzione all'innovazione tecnologica, allo sviluppo della cultura dell'orientamento al cliente e del miglioramento continuo, ad operare con criteri di trasparenza, correttezza, spirito di servizio, collaborazione e valorizzazione delle risorse umane. Si impegna altresì al rispetto, nel proprio operare, delle legislazioni vigenti e degli accordi contrattuali definiti.

È fatto pertanto obbligo a tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green di:

- osservare le procedure interne per la gestione dei rapporti con tutti i clienti e con gli utenti finali dei servizi;
- fornire, con efficienza e cortesia, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di qualità che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità dei propri clienti e degli utenti finali dei servizi;
- fornire accurate ed esaurienti informazioni sui servizi resi e attenersi a verità nelle comunicazioni, in modo che i propri clienti possano assumere decisioni consapevoli.

3.2 Fornitori e collaboratori esterni

Toscana Energia Green si impegna a ricercare nei fornitori e collaboratori esterni professionalità idonee e impegno alla condivisione dei principi e contenuti del Codice e promuove la costruzione di rapporti duraturi, con fornitori e partner, per il progressivo miglioramento della performance nella tutela e promozione dei principi e contenuti del Codice.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo agli amministratori, al management e a tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green di:

- osservare le procedure interne per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di non precludere ad alcun soggetto in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di competere per aggiudicarsi una fornitura presso Toscana Energia Green;

- adottare nella selezione, esclusivamente criteri di valutazione oggettivi secondo modalità dichiarate e trasparenti;
- ottenere la collaborazione di fornitori e collaboratori esterni nell'assicurare costantemente il soddisfacimento delle esigenze di clienti e consumatori in misura adeguata alle loro legittime aspettative, in termini di qualità, costo e tempi di consegna;
- includere nei contratti la conferma di aver preso conoscenza del Codice e l'obbligazione espressa di attenersi ai principi ivi contenuti;
- osservare e richiedere l'osservanza delle condizioni contrattualmente previste;
- mantenere un dialogo franco e aperto con i fornitori e i collaboratori esterni in linea con le buone consuetudini commerciali;
- riferire tempestivamente al proprio superiore, o all'organo del quale fa parte, e a informare l'Organismo di Vigilanza circa le possibili violazioni del Codice.

Il compenso da corrispondere dovrà essere esclusivamente commisurato alla prestazione indicata in contratto e i pagamenti non potranno in alcun modo essere effettuati a un soggetto diverso dalla controparte contrattuale né in un Paese terzo diverso da quello delle parti o di esecuzione del contratto.

Toscana Energia Green intrattiene rapporti d'affari solo con soggetti che esercitano attività lecite, finanziate con capitali di provenienza legittima.

L'impegno all'osservanza del Codice Etico da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con Toscana Energia Green è previsto da apposita clausola del relativo contratto che forma oggetto di accettazione del terzo contraente.

Ogni comportamento posto in essere da terzi aventi rapporti contrattuali con Toscana Energia Green in contrasto con i principi del Codice Etico potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società.

Nell'ipotesi in cui un fornitore o collaboratore esterno violi i principi dettati dal presente Codice Etico, possono essergli precluse eventuali altre occasioni di collaborazione con Toscana Energia Green.

4. Management, dipendenti, collaboratori di Toscana Energia

4.1 Sviluppo e tutela delle Risorse umane

Le persone sono elemento indispensabile per l'esistenza dell'impresa. La dedizione e la professionalità del management e dei dipendenti sono valori e condizioni determinanti per conseguire gli obiettivi di Toscana Energia Green.

Toscana Energia Green si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del management e dei dipendenti, affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Non sono consentiti illeciti condizionamenti o indebiti disagi e sono promosse condizioni di lavoro che consentano lo sviluppo della personalità e della professionalità della persona.

4.2 Salute e sicurezza sul lavoro

Toscana Energia Green è impegnata a diffondere e consolidare una cultura della salute e sicurezza sul lavoro basata sulla consapevolezza e la prevenzione dei rischi, provvedendo a garantire che i luoghi di lavoro siano sicuri, salubri e decorosi.

Le funzioni aziendali responsabili mantengono aggiornate le politiche di prevenzione, sia attraverso il confronto con le migliori pratiche adottate in attività comparabili sia attraverso l'adozione delle migliori tecnologie disponibili. Stabiliscono procedure, metodi di lavoro e istruzioni operative chiare, coerenti e comprensibili a tutti i livelli. Favoriscono la consapevolezza dei rischi e la conoscenza delle misure preventive con adeguate iniziative di formazione e con la massima accessibilità della documentazione.

I responsabili delle attività vigilano sul rispetto delle misure preventive da parte delle risorse da loro coordinate.

Sia a livello apicale che operativo, Toscana Energia Green svolge la propria attività nel rispetto dei principi che seguono, al fine di proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori.

4.3 Molestie o mobbing sul luogo di lavoro

Toscana Energia Green auspica che i propri dipendenti e collaboratori, ad ogni livello, collaborino a mantenere in azienda un clima di reciproco rispetto della dignità, dell'onore e della reputazione di ciascuno. Toscana Energia Green interverrà per impedire atteggiamenti interpersonali ingiuriosi, discriminatori o diffamatori. A questo effetto, sono ritenuti rilevanti anche comportamenti extra lavorativi particolarmente offensivi per la sensibilità civile. In ogni caso, sono proibiti senza eccezione comportamenti che costituiscono violenza fisica o morale.

Toscana Energia Green favorisce iniziative mirate a realizzare modalità lavorative improntate a ottenere maggior benessere organizzativo.

Toscana Energia Green esige che nelle relazioni di lavoro interne ed esterne non sia dato luogo a molestie o ad atteggiamenti comunque riconducibili a pratiche di mobbing che sono tutti, senza eccezione, proibiti.

Sono considerati come tali:

- creare un ambiente di lavoro intimidatorio, ostile, di isolamento o comunque discriminatorio nei confronti di singoli o gruppi di lavoratori;
- porre in essere ingiustificate interferenze con l'esecuzione di prestazioni lavorative altrui;
- ostacolare prospettive di lavoro individuali altrui per meri motivi di competitività personale o di altri dipendenti.

È vietata qualsiasi forma di violenza o molestia o sessuale o riferita alle diversità personali e culturali. Sono considerate come tali:

- subordinare qualsiasi decisione di rilevanza per la vita lavorativa del destinatario all'accettazione di favori sessuali o alle diversità personali e culturali;
- indurre i propri collaboratori a favori sessuali mediante l'influenza del proprio ruolo;
- proporre relazioni interpersonali private, nonostante un espresso o ragionevolmente evidente non gradimento;
- alludere a disabilità e menomazioni fisiche o psichiche o a forme di diversità culturale, religiosa o di orientamento sessuale.

4.4 Rispetto della privacy

La privacy di ogni dipendente è tutelata adottando politiche che specificano quali informazioni vengono richieste e le relative modalità di trattamento e conservazione dei dati personali.

E' esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e, in generale, la vita privata dei dipendenti e collaboratori.

4.5 Selezione e gestione dei dipendenti

Toscana Energia Green si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna. Le funzioni competenti devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;

- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green.

Non è ammessa alcuna forma di rapporto di lavoro in contrasto con le norme di legge o con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Le informazioni richieste in fase di selezione del personale sono strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale e psico-attitudinale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato.

Alla costituzione del rapporto di lavoro ogni dipendente riceve accurate e chiare informazioni sulla funzione e le mansioni da svolgere, sul trattamento normativo e retributivo, sulle norme e procedure aziendali.

Nella gestione del personale le decisioni prese sono basate su considerazioni di professionalità e competenza dimostrate dai dipendenti e su considerazioni di merito.

IV. Strumenti di applicazione del Codice Etico

1. Sistema di controllo interno

Toscana Energia Green si impegna a promuovere e mantenere un adeguato sistema di controllo interno, da intendersi come insieme di tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure aziendali, di proteggere i beni aziendali, di gestire in modo ottimale ed efficiente le attività e di fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa di Toscana Energia Green; di conseguenza, tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green, nell'ambito delle funzioni e responsabilità ricoperte, sono impegnati nel definire e nel partecipare attivamente al corretto funzionamento del sistema di controllo interno.

Toscana Energia Green promuove la diffusione a tutti i livelli di una cultura e di procedure caratterizzate dalla consapevolezza dell'esistenza dei controlli e dalla assunzione di una mentalità orientata all'esercizio consapevole e volontario dei controlli; di conseguenza, il management in primo luogo e tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green in ogni caso sono tenuti a contribuire e rendersi partecipi del sistema di controllo interno di Toscana Energia Green e, con attitudine positiva, a farne partecipi i propri collaboratori.

Ognuno è custode responsabile dei beni aziendali assegnati (materiali e immateriali) che sono strumentali all'attività svolta; nessun dipendente può fare, o consentire ad altri, uso improprio dei beni assegnati e delle risorse di Toscana Energia Green.

Sono proibite senza eccezione pratiche e attitudini riconducibili al compimento o alla partecipazione al compimento di frodi.

Gli organismi di controllo e di vigilanza, la funzione Internal Audit di Toscana Energia e le società di revisione incaricate hanno libero accesso ai dati, alla documentazione e alle informazioni utili per lo svolgimento dell'attività di competenza.

V. Ambiti di applicazione e strutture di riferimento del Codice Etico

I principi e i contenuti del Codice si applicano a tutti coloro con i quali Toscana Energia Green intrattiene relazioni.

Compete in primo luogo agli amministratori e al management dare concretezza ai principi e ai contenuti del Codice, facendosi carico delle responsabilità verso l'interno e verso l'esterno e rafforzando la fiducia, la coesione e lo spirito di gruppo, e inoltre rappresentare con il proprio comportamento un esempio per i propri collaboratori e indirizzarli all'osservanza del Codice nonché sollecitare gli stessi a formulare interrogativi e suggerimenti in merito alle singole disposizioni.

1. Promozione del Codice

La promozione del Codice Etico è finalizzata a favorirne la più ampia diffusione all'esterno, all'interno di Toscana Energia Green, nella consapevolezza che questo strumento, per essere vitale e funzionale, deve essere conosciuto e interiorizzato da tutti.

Il Codice è messo a disposizione di tutti i dipendenti, fornitori e collaboratori di Toscana Energia Green e di tutti gli stakeholder, in conformità alle norme applicabili, ed è inoltre messo a disposizione di tutte le parti interessate attraverso la pubblicazione sui siti internet e sui portali intranet di Toscana Energia Green S.p.A.

L'Amministratore Delegato promuove il Codice Etico con la partecipazione di tutte le funzioni aziendali secondo competenza. L'azione di promozione è tesa in particolare a:

1. assicurare la comprensione del Codice Etico e i necessari chiarimenti a tutto il personale attraverso iniziative di formazione e informazione volte a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche;
2. spiegare il sistema di segnalazione delle violazioni e indicare i referenti per chiarire l'interpretazione del Codice;
3. monitorare periodicamente il livello di rispetto del Codice.

2. Obbligo di conoscenza del Codice

A tutti i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green è richiesta la conoscenza dei principi e contenuti del Codice nonché delle procedure di riferimento che regolano le funzioni e responsabilità ricoperte.

È fatto obbligo a tutti i dipendenti e collaboratori di:

- astenersi da comportamenti contrari a tali principi, contenuti e procedure;
- sensibilizzare accuratamente, per quanto di competenza, i propri collaboratori e indirizzarli al pieno rispetto del Codice;

- richiedere ai terzi con i quali Toscana Energia Green entra in relazioni la conferma di aver preso conoscenza del Codice;
- riferire tempestivamente ai propri superiori o all'organo del quale è parte, proprie rilevazioni o notizie fornite da Stakeholder circa possibili casi o richieste di violazione del Codice;
- rispettare le modalità operative fissate dalle procedure specifiche per la segnalazione di possibili violazioni. Fermo restando che non si potranno condurre indagini personali o riportare le notizie ad altri se non ai propri superiori, o all'organo del quale si è parte, le segnalazioni di possibili violazioni sono inviate nel rispetto delle modalità descritte al paragrafo seguente;
- collaborare con le funzioni incaricate dalle procedure specifiche nella verifica delle possibili violazioni;
- adottare misure correttive immediate quando richiesto dalla situazione e, in ogni caso, impedire qualunque tipo di ritorsione.

3. Chiarimenti del Codice e segnalazione di possibili violazioni

Per i dipendenti di Toscana Energia Green, il primo riferimento per i chiarimenti sui principi del Codice e sulla sua applicazione è il superiore diretto, che può fornire una risposta o indirizzare ad altre funzioni aziendali.

Per i chiarimenti e per suggerimenti in merito all'applicazione del Codice i dipendenti possono anche rivolgersi personalmente alla funzione Internal Audit.

Le segnalazioni relative a possibili violazioni delle disposizioni del Codice che non rientrano nell'ambito del Dlgs. 231/2001 devono essere inviate alla funzione Internal Audit all'indirizzo email "segnalazionice@toscanaenergia.it".

Eventuali segnalazioni di possibili violazioni del Codice rientranti nell'ambito del Dlgs 231/2001 devono essere inviate all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo email "odv@toscanaenergiagreen.it" o attraverso gli altri "canali informativi dedicati" a disposizione dei dipendenti. I canali sopra citati sono incaricati anche di raccogliere eventuali segnalazioni di violazioni al Codice da parte degli Stakeholder esterni all'azienda.

Toscana Energia Green è impegnata ad assicurare:

- la massima diffusione dei principi e contenuti del Codice presso i dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green e gli altri Stakeholder; la messa a disposizione di ogni possibile strumento conoscitivo e di chiarimento per l'interpretazione e l'attuazione del Codice nonché per l'aggiornamento del Codice al fine di adeguarlo all'evoluzione della sensibilità civile e delle normative rilevanti;

- lo svolgimento di verifiche in ordine ad ogni notizia di violazione dei principi e contenuti del Codice o delle procedure di riferimento; la valutazione obiettiva dei fatti e la conseguente attuazione, in caso di accertata violazione, di adeguate misure sanzionatorie; che nessuno possa subire ritorsioni di qualunque genere per aver fornito notizie di possibili violazioni del Codice o delle procedure di riferimento.

4. Revisione del Codice

La revisione del Codice è approvata dal Consiglio di Amministrazione di Toscana Energia Green S.p.A., su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa col Presidente, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La proposta è formulata tenuto conto della valutazione degli Stakeholder con riferimento ai principi e contenuti del Codice, anche promuovendone il contributo attivo e la segnalazione di eventuali carenze.

5. Valore contrattuale del Codice

L'osservanza delle norme del Codice deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti e collaboratori di Toscana Energia Green ai sensi e per gli effetti della legge applicabile.

La violazione dei principi e dei contenuti del Codice fa venir meno il rapporto fiduciario con l'azienda, con le conseguenze previste dalla legge, dal contratto e dal sistema disciplinare aziendale. Essa potrà costituire inadempimento alle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro o illecito disciplinare, con ogni conseguenza di legge anche in ordine alla conservazione del rapporto di lavoro, e comportare il risarcimento dei danni dalla stessa derivanti.