



Via Stendhal 63, Milano

P.I. 13404460159

MODELLO ORGANIZZATIVO

ex DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 marzo 2010

Parte Generale





TEI – ENERGY S.p.A.
MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO
AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	3
1.1 Introduzione.	3
1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente.	4
1.3 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni.	6
1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e	6
2. L'adozione del Modello.	8
2.1 Caratteri generali del Modello.	8
2.2 Il Codice Etico di TEI.	9
2.3 Il processo di adeguamento del Modello.	9
2.4 Le "aree di attività a rischio" e i "processi strumentali".	10
2.5 Le procedure definite dal Modello.	12
3. Il sistema sanzionatorio e l'organismo di vigilanza.	13
3.1 Il sistema sanzionatorio.	13
3.2 L'Organismo di vigilanza. Requisiti, compiti e funzionamento.	14
3.3 Flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza.	16
4. Informazione e formazione.	17

DEFINIZIONI

Codice Etico: il codice allegato sub A al presente Modello;

Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, successive modifiche ed integrazioni (Decreto legge 25 settembre 2001 n. 350, Decreto Legislativo n. 61 del 11 aprile 2002, Legge 11 agosto 2003 n. 228, Legge 18 aprile 2005 n. 62, Legge n. 7 del 9 gennaio 2006, Legge n.146 del 16 marzo 2006, Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008);

Destinatari del Modello: tutti i soggetti tenuti, ai sensi del paragrafo 2.4, Parte Generale, del presente Modello, al rispetto delle prescrizioni del Modello e dei relativi protocolli di attuazione;

Modello: il modello di organizzazione, gestione e controllo di TEI ENERGY S.P.A.

Organismo di Vigilanza: l'organismo previsto dal paragrafo 3, Parte Generale, del presente Modello;

Reati: i reati di cui agli artt. 24, 25, 25-ter, 25-sexies e 25 septies del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (e gli illeciti amministrativi di cui all'art. 187-quinquies del TUF, Testo unico della Finanza, Decreto Legislativo n. 58 del 24 febbraio 1998, in materia di intermediazione finanziaria);

Società: TEI ENERGY S.P.A.;

Società Controllate: tutte le società italiane ed estere controllate, direttamente o indirettamente, da TEI ENERGY S.P.A, ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

PARTE GENERALE

1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.

1.1 Introduzione.

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il Decreto), disciplina – introducendola per la prima volta nell’ordinamento giuridico italiano – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (i c.d. enti).

Si tratta di una nuova e più estesa forma di responsabilità, che colpisce l’ente per i reati commessi, nel suo interesse o vantaggio, dai soggetti ad esso funzionalmente legati (soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla direzione e vigilanza di costoro).

Il Decreto è stato emanato per dare attuazione all’art. 11 della legge delega n. 300 del 29 settembre 2000, che demandava al Governo il compito di definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti, in ottemperanza agli obblighi imposti da alcuni importanti atti internazionali: la Convenzione sulla tutela finanziaria delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione relativa alla lotta contro la corruzione nella quale sono coinvolti funzionari delle Comunità europee o degli Stati membri dell’Unione europea, fatta a Bruxelles il 26 maggio 1997, la Convenzione OCSE del 17 settembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali.

Allineandosi ai sistemi normativi di molti paesi d’Europa (Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia, Finlandia e Svizzera), il legislatore italiano introduce, dunque, la responsabilità della *societas*, intesa “quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell’interesse dell’ente” (così la relazione al Progetto preliminare di riforma del codice penale).

Si innova così l’assetto normativo: prima del D.Lgs. 231/2001, infatti, la responsabilità dell’ente, per il reato commesso nel suo interesse o vantaggio da amministratori e/o dipendenti, era circoscritta alla sola

obbligazione civile per il pagamento delle multe e delle ammende inflitte (e solo in caso di insolvibilità del condannato, art. 197 cod. pen.) e all'obbligazione alle restituzioni e al risarcimento del danno a norma delle leggi civili (art. 185 cod. pen.).

1.2 I presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente.

I presupposti della nuova responsabilità sono indicati nell'art. 5 del Decreto:

“L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) 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 dello stesso;*
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).*

L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi”.

I reati che impegnano la responsabilità dell'ente sono tassativamente indicati dal legislatore.

Originariamente prevista per i soli reati contro la Pubblica Amministrazione (art. 25 del Decreto) o contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (art. 24), la responsabilità dell'ente è stata estesa – per effetto di provvedimenti normativi successivi al Decreto – anche ad altre ipotesi.

Attualmente i reati che fanno sorgere la responsabilità amministrativa dell'ente sono:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art.25- *bis* del Decreto, introdotto dal decreto legge n. 350 del 25 settembre 2001);
- reati societari (art. 25-*ter* del Decreto, introdotto dal decreto legislativo n. 61 del 11 aprile 2002);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali e delitti posti in essere in violazione di quanto previsto dall'articolo 2 della Convenzione Internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo di New York del 9 dicembre 1999 (art. 25-*quater* del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 14 gennaio 2003);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater*.1 del Decreto, introdotto dalla legge n. 7 del 9 gennaio 2006);

Parte Generale

- delitti contro la personalità individuale di cui all'art. 25-*quinquies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 228 del 11 agosto 2003;
- abusi di mercato (art. 25-*sexies* del Decreto, introdotto dalla legge n. 62 del 18 aprile 2005);
- reati transazionali (art. 10 legge n. 146 del 16 marzo 2006);
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-*septies*, D.Lgs. 231/01 introdotto dall'art. 9, legge n. 123 del 3 agosto 2007, come modificato dall'art 300 d.Lgs 9 aprile 2008 n. 81).

Una forma di responsabilità amministrativa dell'ente è altresì prevista dall'art. 187-*quinquies* TUF, per gli illeciti amministrativi di abuso di informazione privilegiate di cui all'art. 187-*bis* TUF e di manipolazione del mercato di cui all'art. 187-*ter* TUF.

L'elenco dei reati sopra indicati è suscettibile di modifiche ed integrazioni da parte del legislatore. Da qui l'esigenza di una costante verifica sull'adeguatezza di quel sistema di regole che costituisce – come si dirà – il modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal Decreto e funzionale alla prevenzione dei reati.

Gli enti che hanno la sede principale nel territorio italiano possono essere chiamati a rispondere anche di reati commessi all'estero, nei casi e alle condizioni previste dall'art. 4 del Decreto.

Quanto ai soggetti che impegnano la responsabilità amministrativa dell'ente, l'attenzione del legislatore va sia a coloro che rivestono formalmente la funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente, sia a coloro che la esercitano di fatto (rileva la figura dell'amministratore di fatto, così come definito dall'art. 2639 cod. civ.), e ai soggetti che la esercitano nell'ambito di strutture decentrate autonome (i c.d. direttori di stabilimento). Questi soggetti sono definiti soggetti in posizione apicale.

Quanto ai subalterni, di regola assumerà rilievo l'inquadramento in uno stabile rapporto di lavoro subordinato, ma potranno rientrare nella previsione di legge anche situazioni peculiari in cui un determinato incarico sia affidato a soggetti esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione e il controllo dei soggetti posti ai vertici dell'ente.

Il reato dovrà infine essere commesso nell'interesse o vantaggio dell'ente. I due requisiti sono cumulabili, ma è sufficiente uno solo per delineare la responsabilità dell'ente: il vantaggio, quale evento, fa riferimento alla concreta acquisizione di una utilità economica per l'ente; l'interesse si configura qualora il soggetto abbia agito per una determinata finalità ed utilità, senza che sia necessario il suo effettivo conseguimento.

Per quanto riguarda i reati di omicidio e lesioni colpose ex art. 25-*septies*, sotto il profilo soggettivo, questi dovranno essere realizzati *mediante colpa*: tale profilo di imputazione soggettiva può essere *generico*

(violazione di regole di condotta cristallizzate nel tessuto sociale in base a norme di esperienza imperniate sui parametri della diligenza, prudenza e perizia) o *specifico* (violazione di regole di condotta originariamente nate da norme di esperienza, successivamente positivizzate in leggi, regolamenti, ordini o discipline). In questo vi è una profonda differenza rispetto ai criteri di imputazione soggettiva previsti per le altre figure delittuose richiamate dal decreto 231/01, tutte punite a titolo di dolo: all'interno di tali figure il soggetto agisce rappresentandosi e volendo la realizzazione dell'evento – conseguenza della propria condotta delittuosa, non limitandosi ad un comportamento imprudente o imperito in relazione alla stessa.

1.3 La natura della responsabilità dell'ente e relative sanzioni.

La natura della responsabilità introdotta dal Decreto è oggetto di discussione. Per quanto formalmente definita "amministrativa", è nella realtà una responsabilità molto vicina a quella penale.

La competenza a conoscere degli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale, che la esercita con le garanzie proprie del procedimento penale. L'accertamento della responsabilità può concludersi con l'applicazione di sanzioni gravi e pregiudizievoli per la vita dell'ente, quali, tra le altre, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, sino alla interdizione anche definitiva dall'esercizio dell'attività. E' inoltre sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato, ovvero di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente. Queste sanzioni conseguono alla pronuncia di una sentenza di condanna dell'ente, ma possono essere applicate anche in via cautelare, secondo gli artt. 45 e ss. del Decreto, ove sussistano gravi indizi per ritenere fondata la responsabilità dell'ente.

La responsabilità dell'ente per gli illeciti amministrativi si aggiunge - e non si sostituisce - alla responsabilità personale degli autori del reato, soggetti apicali e subalterni, che resta regolata dalle norme del diritto penale. Per i reati considerati dal Decreto, è prevista la pena detentiva ed è possibile, in corso di procedimento penale, l'applicazione di misure cautelari fino alla custodia in carcere.

1.4 L'esenzione dalla responsabilità: il modello di organizzazione, gestione e controllo.

Il Decreto prevede la possibilità per l'ente di essere esonerato dalla responsabilità amministrativa qualora provi di aver adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (art. 6 e 7 d. lgs. 231/2001).

Parte Generale

Il legislatore, agli artt. 6 comma 2, e 7 comma 4 del Decreto, statuisce che il modello deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente 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) prevedere una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- f) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Con particolare riferimento all'introduzione del D.Lgs. 9 aprile 2008, n.81 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro), l'azione esimente di un modello di organizzazione e gestione, con riferimento alla prevenzione dei reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime ex art. 25 *septies*, viene ritenuta efficace quando questo è adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

L'art 30 del D.Lgs 81/08 definisce che il modello organizzativo e gestionale deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui all'elenco precedente e deve prevedere, sulla base della natura e dimensione dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta:

- (i) un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche ed i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio;
- (ii) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- (iii) un idoneo sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate;

Parte Generale

- (iv) specifiche procedure finalizzate al riesame ed all'eventuale modifica del modello operante: 1) in occasione dei controlli di cui sopra; 2) laddove siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro; 3) in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

L'adozione ed efficace attuazione di un modello, è sufficiente ad esonerare l'ente da responsabilità per il reato commesso dai soggetti in posizione "subalterna". Secondo l'art. 7, infatti, per i reati commessi dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, l'ente risponde solo se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. E tali obblighi si presumono osservati qualora, prima della commissione del reato, l'ente abbia "adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi" (art. 7 commi 1 e 2 del Decreto).

Per i reati commessi dai soggetti in posizione "apicale", invece, non basta che l'ente abbia adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione. Occorre che l'ente abbia anche affidato ad un apposito organo (il c.d. Organismo di Vigilanza), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, e di curarne l'aggiornamento. E' altresì necessario che l'organo abbia svolto con cura i compiti di vigilanza e controllo, e il reato sia stato commesso dai soggetti apicali eludendo fraudolentemente il modello (art. 6, comma 1 del Decreto). Sotto questo profilo, la funzione che l'Organismo di Vigilanza è chiamato ad adempiere è particolarmente delicata, in quanto lo stesso dovrà vigilare sull'effettiva operatività del modello, verificarne l'adeguatezza anche alla normativa vigente, monitorare costantemente l'attività sociale ed individuare eventuali nuove esigenze che richiedono un aggiornamento del modello.

L'adozione di un modello preventivo è una possibilità che la legge ha introdotto, rimettendola alla scelta discrezionale dell'ente. Esso, tuttavia, è l'unico strumento che ha l'ente per svolgere un'azione di prevenzione dei reati, dimostrare la propria non colpevolezza ed evitare le sanzioni previste dal Decreto

2. L'adozione del Modello.

2.1 Caratteri generali del Modello.

TEI ENERGY S.p.A (di seguito "TEI" o la "Società") – nell'ambito del sistema di controllo preventivo già esistente e nel perseguimento della gestione delle attività aziendali sulla base dei valori di efficienza, correttezza e lealtà, in ogni processo del lavoro quotidiano – sta ponendo in essere le attività necessarie per rendere pienamente operativo il proprio modello di organizzazione, gestione e controllo, a quanto previsto dal D. Lgs. 231/2001 (il risultato di tale processo di adeguamento è qui di seguito definito "Modello") e, anche in considerazione delle innovazioni legislative intervenute nonché dei primi interventi giurisprudenziali in tema di modelli di organizzazione, gestione e controllo, ha proceduto ad un successivo aggiornamento dello stesso.

Analoghe iniziative di adeguamento ed implementazione sono state o saranno prossimamente adottate dalle società controllate dalla Società ai sensi dell'art. 2359 c. c. (di seguito "Controllate"), anche nel rispetto della normativa vigente in materia nei rispettivi paesi di domicilio ed in relazione alle attività caratteristiche nonché agli specifici ambiti di operatività di ciascuna di esse.

Il presente Modello è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 marzo 2010..

Il Modello è destinato a tutti coloro che operano per TEI, quale che sia il rapporto che li lega alla stessa e, in particolare, a coloro che:

- (i) rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo della Società;

- (ii) sono sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto (i) che precede (di seguito, complessivamente, “Destinatari”).

Con l’adozione del Modello – inteso quale insieme di regole di carattere generale ed operative – TEI si è posta l’obiettivo di dotarsi di un complesso di principi generali di comportamento nonché di procedure che risponda alle finalità ed alle prescrizioni richieste dal D.Lgs. 231/2001 sia in termini di prevenzione dei reati e degli illeciti amministrativi sia in termini di controllo dell’attuazione del Modello e dell’eventuale irrogazione di sanzioni.

Inoltre, il processo di adeguamento ai fini della definizione del Modello è stato effettuato tenendo conto dei dettami del D. Lgs. 231/2001, delle Linee Guida elaborate sul tema da Confindustria, del D.Lgs. 81/08, delle linee Guida Uni-Inail (SGSL), nonché delle specifiche iniziative già attuate dalla Società in materia sia di controllo (a titolo esemplificativo, in tema di coerenza di poteri di amministrazione e rappresentanza, di formalizzazione dell’assetto organizzativo, di separazione delle responsabilità assegnate alle funzioni aziendali, ecc.) che di “corporate governance” (istituzione del comitato per il controllo interno, individuazione del preposto al controllo interno).

In particolare il processo di adeguamento si è rivolto prevalentemente alle tipologie specifiche di illeciti previste dagli artt. 24 e 25 del D. Lgs. 231/2001 – vale a dire, per i reati realizzabili in occasione di rapporti con la Pubblica Amministrazione – dall’art. 25-ter del Decreto – vale a dire, per i reati societari nonché dall’art. 25-sexies, con riferimento agli abusi di mercato, e 25-septies, con riferimento a omicidi colposi e lesioni colpose gravi o gravissime.

Le altre tipologie di illecito previste dal Decreto sono state affrontate in misura minore in quanto TEI, in considerazione dell’attività sociale svolta, ne ha complessivamente ritenuto abbastanza improbabile la commissione.

Il Modello sarà adeguato in relazione alle ulteriori disposizioni normative emanate di volta in volta nell’ambito di applicazione del D. Lgs. 231/2001 e delle norme cogenti in tema di prevenzione e tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

2.2 Il Codice Etico di TEI.

Il Codice Etico di TEI costituisce parte essenziale del Modello. Nel Codice, adottato da TEI sin dalla sua costituzione, e consultabile sul sito internet <http://www.tei-energy.com>), sono espressi i principi etici fondamentali (quali, ad esempio, lealtà, correttezza, responsabilità) che, permeando ogni processo del lavoro quotidiano, costituiscono elementi essenziali e funzionali per il corretto svolgimento della collaborazione con TEI ad ogni livello. In questa prospettiva, i principi in esso contenuti costituiscono anche un utile riferimento interpretativo nella concreta applicazione del Modello in relazione alle dinamiche aziendali, al fine di rendere eventualmente operante la scriminante di cui all’art. 6 del D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico, che ha efficacia cogente per i destinatari, si rivolge a tutti coloro che hanno rapporti di lavoro dipendente o di collaborazione con TEI (compresi gli amministratori). Esso stabilisce, quale principio imprescindibile dell’operato di TEI, il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti e sancisce i principi di comportamento cui devono attenersi tutti i destinatari nello svolgimento quotidiano delle proprie attività lavorative e dei propri incarichi.

A seguito della sua adozione, il Codice Etico è stato consegnato ai componenti degli organi sociali, a tutti i lavoratori dipendenti ed ai collaboratori di TEI. I contratti di collaborazione, di fornitura e, più in generale, aventi ad oggetto le relazioni d’affari con la Società sono stati rivisti in modo da prevedere l’esplicito riferimento al Codice Etico di TEI, l’inosservanza delle cui norme potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali assunte.

L’importanza che il Codice Etico riveste per TEI e la sua efficacia cogente sono comprovate dalla sottoscrizione previsione di apposite sanzioni in caso di violazione del Codice stesso, come indicato al successivo paragrafo 2.6.

2.3 Il processo di adeguamento del Modello.

Nel processo di definizione del Modello, TEI si è ispirata a consolidati principi anche in materia di “corporate governance” e di controllo interno. Secondo tali principi un sistema di gestione e di controllo dei rischi, coerente con le disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001:

- (i) individua le “aree di attività a rischio”, ovvero gli ambiti di attività della Società in cui potrebbero configurarsi ipotesi di reato, e i “processi strumentali” alla eventuale commissione degli illeciti;
- (ii) procede all’analisi dei rischi potenziali per ognuno di essi, con riguardo alle potenziali modalità attuative degli illeciti;
- (iii) procede alla valutazione del sistema aziendale di controlli preventivi alla commissione di illeciti e, se necessario, alla sua definizione o adeguamento.

Il processo di definizione del Modello si è, pertanto, articolato in due fasi:

- (i) l’identificazione dei rischi, ovvero l’analisi del contesto aziendale per mettere a fuoco in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare gli eventi pregiudizievoli previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- (ii) la definizione del Modello, mediante valutazione del sistema d’organizzazione, gestione e controllo dei rischi già esistente all’interno di TEI e suo successivo adeguamento, con la definizione di nuove procedure, qualora necessario, al fine di contrastare efficacemente i rischi identificati.

E’ stato così definito un sistema d’organizzazione, gestione e controllo finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato e di illecito amministrativo individuate dal D. Lgs. 231/2001 e dalle successive norme cogenti integrative.

In particolare, il Modello si propone le seguenti finalità:

- informare e sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto di TEI nelle “aree di attività a rischio” e nei “processi strumentali” alla commissione di illeciti, sulla eventualità di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni definite, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui TEI si ispira nello svolgimento delle proprie attività;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente, anche in via preventiva, attraverso il monitoraggio sulle aree di attività considerate a rischio, al fine di prevenire e/o contrastare la commissione di tali illeciti. A tal fine, fra l’altro, le procedure definite dal Modello stabiliscono la separazione delle funzioni, l’attribuzione di poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate e individuano le modalità di gestione delle risorse finanziarie.

2.4 Le “aree di attività a rischio” e i “processi strumentali”.

In base alle risultanze delle attività di identificazione dei rischi effettuata da TEI, sono state considerate quali “aree di attività a rischio” gli ambiti di attività della Società che abbiano quale principale presupposto l’instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione, che riguardino la predisposizione dei bilanci della Società, l’utilizzo di informazioni che possano configurare ipotesi di abusi di mercato nonché la gestione della sicurezza sul posto di lavoro. Unitamente ad essi, sono stati identificati i principali “processi strumentali” alla eventuale commissione di illeciti da parte della Società.

“Aree di attività a rischio”

Parte Generale

- 1) la gestione degli adempimenti necessari per l'ottenimento e/o rinnovo di autorizzazioni, licenze e/o concessioni da parte della Pubblica Amministrazione;
- 2) l'effettuazione di adempimenti obbligatori nei confronti della Pubblica Amministrazione o delle Autorità Pubbliche di vigilanza e la gestione dei rapporti con le stesse in occasione di verifiche e controlli;
- 3) la gestione dei rapporti con la società di revisione, con il Collegio sindacale e con i soci;
- 4) la gestione dei procedimenti giudiziari, extragiudiziali o arbitrari;
- 5) la predisposizione del bilancio societario, del bilancio consolidato, delle relazioni infrannuali, della relazione sulla gestione e dell'informativa societaria in generale;
- 6) la gestione e la comunicazione delle informazioni privilegiate,
- 7) la gestione della prevenzione e tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

“Processi strumentali”

- 1) la gestione delle risorse finanziarie;
- 2) la gestione degli acquisti di beni e servizi;
- 3) la gestione della vendita di beni e servizi;
- 4) la selezione ed assunzione del personale;
- 5) la gestione delle spese per liberalità, rappresentanza e omaggistica a terzi;
- 6) la gestione dei sistemi informativi aziendali,
- 7) la gestione delle attività in relazione agli infortuni sui luoghi di lavoro, in particolare,
 - ogni processo produttivo di beni o servizi che implichi la presenza di lavoratori,, ivi inclusa la gestione delle emergenze, degli incendio e delle situazioni di pericolo,
 - l'implementazione della normativa antinfortunistica,
 - lo svolgimento dei processi di adempimento della normativa antinfortunistica,
 - l'adeguamento delle procedure operative agli standard richiesti dalle norme di prevenzione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incluse quelle di controllo del rispetto delle disposizioni in materia di SSL,
 - attribuzione e delega dei poteri e delle funzioni di controllo e prevenzione degli infortuni sul lavoro.

Riprendendo il punto 7 citato, nel Modello adottato dall'organo dirigente sono individuate le attività o i settori funzionali nel cui ambito possono essere commessi i reati per i quali è prevista la responsabilità amministrativa della società ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 – art. 25 septies, “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro”; sono altresì identificate le potenziali modalità esecutive di questi illeciti.

In particolare, l'individuazione ha tenuto conto:

- dei fattori di rischio relativi alle attività che hanno impatto sulla sicurezza e salute dei lavoratori e dei terzi presenti sui luoghi di lavoro,
- dei fattori di rischio relativi alle attività dalle quali possono derivare danni all'ambiente, inteso come il contesto nel quale l'ente opera, comprendente l'aria, l'acqua, il suolo, le risorse naturali, la flora, la fauna, gli esseri umani e le loro interrelazioni

Il Vertice Aziendale ha curato l'elaborazione e adottato il documento di individuazione delle attività e dei fattori di rischio, che contiene la chiara indicazione del collegamento tra i settori o i processi organizzativi tipici delle **attività sensibili** e le fattispecie penali rilevanti ai sensi del d.lgs. n. 231 del 2001 – art.25 septies citato, , in particolare considerando:

1. per il processo approvvigionamento (investimenti, materiali, prestazioni manutenzione) (investimenti produttivi, innovazione tecnica e tecnologica, forniture, attrezzature, apprestamenti e macchinari, programmi od interventi di manutenzione, prestazioni professionali, appalti e subappalti, formazione del personale), il rischio di commissione di reati colposi gravi per violazione delle norme sulla sicurezza (per mancata o inadeguata selezione dei fornitori o delle forniture, attrezzature, apprestamenti, macchinari e subappaltatori, realizzazione dei progetti di investimento o programmi di manutenzione volti alla prevenzione e tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro), di reati ambientali (per inadeguata selezione di forniture, , attrezzature, macchinari e servizi);
2. per il processo di gestione delle risorse umane, il rischio di commissione dei reati e dei delitti per mancata informazione/formazione dei dipendenti in relazioni ai rischi di cui al D.Lgs 81/08 e all'art.25 septies del DS.Lgs. 231/01 con riferimento ad accesso, permanenza, e svolgimento di attività nei luoghi di lavoro da parte di dipendenti, fornitori, consulenti, partner e visitatori, nonché le attività di controllo inerenti
3. per il processo di gestione per la salute e sicurezza, il rischio di commissione dei reati di omicidio colposo ovvero di lesioni colpose gravi o gravissime, con violazione delle norme sulla sicurezza (derivanti da insufficiente valutazione in fase di pianificazione dei livelli di rischio connessi con le attività, ovvero di inadeguata attuazione delle misure di prevenzione/manutenzione pianificate),
4. per il processo di gestione ambientale, il rischio di commissione di reati ambientali di natura dolosa o colposa.

Il modello altresì contiene l'inquadramento giuridico delle fattispecie criminose rilevanti ed il chiaro collegamento tra le possibili condotte illecite e le specifiche attività svolte nell'ambito della Società TEI Energy S.p.A. da chi agisce per essa.

L'analisi riguarda le attività necessarie a:

- garantire il rispetto delle normative antinfortunistiche sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro,
- certificare la corretta attuazione degli adempimenti verso gli Enti pubblici preposti ad effettuare i controlli.

Tali attività sensibili si riferiscono a :

- a) corretta attuazione degli obblighi legislativi previsti dalla normativa vigente in materia di tutela della sicurezza, dell'igiene e della salute sul lavoro con particolare riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. 81/08, adottati al fine di evitare i delitti di cui agli articoli 589 e 590 terzo comma del codice penale (omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime);
- b) puntuale gestione degli adempimenti amministrativi per l'ottenimento di licenze e/o autorizzazioni in materia di sicurezza, igiene;

- c) gestione di ispezioni e verifiche nei rapporti con gli Enti esterni.

Il Vertice Aziendale della Società provvede al costante aggiornamento del documento, anche su proposta o parere dell'organismo di vigilanza.

2.5 Le procedure definite dal Modello.

Si è quindi proceduto ad effettuare la ricognizione e la valutazione dell'efficacia dei sistemi d'organizzazione, gestione e controllo esistenti ed utilizzati all'interno della Società e a codificare – ove necessario – in documenti scritti le prassi aziendali in corso, finalizzate alla prevenzione di condotte illecite individuate dal D. Lgs. 231/2001.

Al termine di un processo di codifica delle prassi di organizzazione, gestione e controllo esistenti nonché di aggiornamento delle procedure/regole di comportamento aziendali, la Società ha individuato le procedure riferibili al Modello, le sta formalizzando in appositi documenti conservati presso la stessa, i quali sono già stati o saranno prossimamente portati di volta in volta a conoscenza dei Destinatari e messi comunque a disposizione degli stessi anche attraverso la pubblicazione nella intranet aziendale.

Le procedure/regole di comportamento riconducibili al Modello si integrano, evidentemente, con le altre linee guida organizzative, con gli organigrammi, gli ordini di servizio, il sistema di attribuzione di poteri e le procure aziendali – in quanto funzionali al Modello – già utilizzati o operanti nell'ambito della Società, che non si è ritenuto necessario modificare ai fini del D. Lgs. 231/2001.

3. Il sistema sanzionatorio e l'organismo di vigilanza.

3.1. Il sistema sanzionatorio.

La violazione delle norme del Codice Etico nonché dei principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento integri o meno una fattispecie di illecito.

Nell'ambito di detto Codice Etico, si inseriscono quelle discendenti dalla vision di Solidarietà Sociale della Società TEI Energy S.p.A., che si concretizza –

- nell'essere un soggetto attivo nel contribuire alla promozione dello sviluppo della persona e della sua salute, sicurezza e prevenzione sul lavoro;
- nell'agire da parte attiva nella costruzione, comunicazione e diffusione dell'importanza di processi aziendali che considerino correttamente le condizioni di tutela, di protezione e igieniche dei lavoratori, i quali costituiscono la risorsa fondamentale dell'organizzazione.

Poiché la tutela della salute e sicurezza sul lavoro rientra tra le responsabilità principali che la Società TEI Energy S.p.A si assume da sempre, il Vertice aziendale, nella realizzazione della propria mission, si impegna nell'attuazione della **Politica in tema di Salute e Sicurezza sul Lavoro** (v. infra), con la quale, mettendo a disposizione risorse umane, strumentali ed economiche, intende assicurare e perseguire il miglioramento della SSL quale parte integrante della propria attività e quale impegno strategico rispetto alle finalità più generali dell'impresa.

In ogni caso, data l'autonomia della violazione del Codice Etico e delle procedure interne rispetto alla violazione di legge che comporta la commissione di un reato o di un illecito amministrativo, la valutazione dei comportamenti in contrasto con il Modello effettuata dalla Società, può non coincidere con la valutazione del giudice in sede penale.

In particolare:

- a) per quanto riguarda i lavoratori dipendenti, i comportamenti da essi tenuti in violazione delle regole comportamentali previste nel Codice Etico e nel Modello sono considerati inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e, pertanto, hanno rilevanza anche quali illeciti disciplinari, nel rispetto delle norme specialistiche (in particolare, CCNL e Contratti Integrativi Aziendali applicabili) e delle procedure di settore vigenti (art. 7 dello Statuto dei Lavoratori). Il tipo e l'entità delle sanzioni previste dalle previsioni contrattuali vigenti saranno applicate tenendo conto:
 - dell'intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia evidenziata;
 - del comportamento complessivo del dipendente, con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti sanzioni disciplinari;
 - della posizione funzionale e alle mansioni del dipendente coinvolto;
 - di altre particolari circostanze rilevanti che accompagnano la violazione.

Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate nel caso di violazioni derivanti, a titolo esemplificativo, da:

- i. mancato rispetto dei principi di comportamento contenuti dalle procedure previste dal Modello;
- ii. mancato rispetto delle procedure aziendali concernenti l'evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure del Modello, in modo da impedire la trasparenza e la verificabilità della stessa;
- iii. violazione e/o elusione del sistema di controllo posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure del Modello ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti, incluso l'Organismo di Vigilanza e Controllo;
- iv. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe;
- v. omessa vigilanza da parte dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti circa la corretta e effettiva applicazione dei principi contenuti nelle procedure previste dal Modello.

b) Per quanto riguarda i dipendenti con qualifica di "dirigenti", vale quanto sopra descritto a proposito dei lavoratori dipendenti, con riferimento specifico al CCNL Dirigenti del commercio e terziario.

c) Per quanto riguarda i collaboratori, i fornitori e/o i soggetti aventi relazioni d'affari con TEI, quale che sia il rapporto, anche temporaneo, che li lega alle stesse, l'inosservanza delle norme del Codice Etico e delle procedure del Modello potrebbe, se del caso, costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali

Parte Generale

assunte, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine alla risoluzione del contratto e/o dell'incarico e potrà comportare il risarcimento dei danni subiti dalla società.

d) Con riferimento agli amministratori e ai sindaci gli organi sociali competenti adotteranno di volta in volta le misure di tutela più opportune, nell'ambito di quelle previste dalla normativa di tempo in tempo vigente.

e) Con riferimento all'Organo di Vigilanza e Controllo, nel caso in cui il rapporto con la Società sia di lavoro subordinato, si applicheranno le disposizioni di cui ai punti a) o b) che precedono, nel caso in cui, invece, il rapporto sia di collaborazione/consulenza, varrà quanto previsto al punto c) che precede.

3.2. L'Organo di vigilanza e controllo. Requisiti, compiti e funzionamento.

L'esenzione dalla responsabilità amministrativa – come disciplinata dall'art. 6, 1° comma, lett. b) e d) del D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un organismo dell'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello) sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia del costante aggiornamento dello stesso.

Tale organismo, inoltre, deve avere, ai fini di un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, le seguenti caratteristiche:

- (i) autonomia ed indipendenza, fondamentali affinché tale organismo non sia coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività ispettiva e di controllo;
- (ii) professionalità, ovvero possedere competenze specifiche in tema di attività consulenziali ispettive e di controllo, necessarie per l'espletamento delle delicate funzioni ad esso attribuite nonché un'approfondita conoscenza della struttura organizzativa societaria ed aziendale; e, infine,
- (iii) continuità d'azione, ovvero dedicarsi costantemente e a tempo pieno alla vigilanza del rispetto del Modello, curarne l'attuazione ed assicurarne il periodico aggiornamento.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/01, pertanto, il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato tale organo di vigilanza (qui di seguito definito "Organo di Vigilanza e Controllo"), identificandolo in un organismo plurisoggettivo, di cui fanno parte il preposto al controllo interno di TEI ed un componente esterno alla Società.

Requisiti

I componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo devono possedere requisiti di onorabilità – analoghi a quelli degli amministratori della Società – e di professionalità adeguati al ruolo da ricoprire e non devono avere, in generale, motivi di conflitto di interesse con altre funzioni e/o incarichi aziendali. La sussistenza e la permanenza di tali requisiti soggettivi vengono, di volta in volta, accertate dal Consiglio di Amministrazione della Società sia preventivamente alla nomina sia durante tutto il periodo in cui i componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo resteranno in carica. Il venir meno dei predetti requisiti in costanza di mandato determina la decadenza dell'incarico.

Costituisce, inoltre, causa di ineleggibilità o di revoca per giusta causa dei componenti l'Organo di Vigilanza e Controllo la sentenza di condanna (o di patteggiamento) divenuta irrevocabile.

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organo di Vigilanza e Controllo è di competenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di revoca o decadenza, il Consiglio di Amministrazione della Società provvede tempestivamente alla nomina del componente revocato, previo accertamento dei requisiti soggettivi sopra

indicati. L'Organo di Vigilanza e Controllo decade per la revoca o decadenza di tutti i suoi componenti. In tal caso il Consiglio di Amministrazione della Società provvede, senza indugio, alla sua ricostituzione.

Compiti ed attribuzioni.

Nello svolgimento della sua attività, l'Organo di Vigilanza e Controllo è supportato principalmente dall'Internal Controller, e può avvalersi – laddove necessario – del supporto di altre funzioni aziendali, ovvero di consulenti esterni.

All'Organo di Vigilanza e Controllo sono conferite le seguenti attribuzioni:

- (i) vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei soggetti interessati, segnalando le eventuali inadempienze e i settori che risultano più a rischio, in considerazione delle violazioni verificatesi;
- (ii) vigilare sulla reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire gli illeciti di cui al D.Lgs. 231/2001, in relazione alle singole strutture aziendali e alla concreta attività svolta;
- (iii) garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello;
- (iv) vigilare sull'opportunità di procedere ad un aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni normative o legate alla realtà aziendale;
- (v) acquisire presso tutti i Destinatari del Modello la documentazione aziendale e le informazioni ritenute utili per assolvere alle proprie responsabilità;
- (vi) verificare l'adeguatezza delle iniziative di informazione e formazione svolte sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello, nonché del livello di conoscenza dello stesso;
- (vii) verificare che siano svolte opportune iniziative di informazione e formazione sui principi, i valori e le regole di comportamento contenute nel Modello nonché del livello di conoscenza dello stesso, anche sulla base delle richieste di chiarimento e delle segnalazioni pervenute;
- (viii) svolgere attività di reporting nei confronti degli organi sociali.

Allo scopo di assolvere alle proprie responsabilità, l'Organo di Vigilanza e Controllo può, in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità, procedere ad atti di verifica riguardo all'applicazione del Modello, esercitabili anche disgiuntamente da ciascuno dei suoi componenti.

In particolare sono previste:

- (i) verifiche su specifiche operazioni aziendali: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica degli atti e/o dei contratti riguardanti le "aree di attività a rischio" e i "processi strumentali", secondo tempi e modalità dallo stesso individuate;
- (ii) verifiche sulle procedure/regole di comportamento adottate: a tal fine l'Organo di Vigilanza e Controllo procederà periodicamente ad una verifica sull'efficacia e sull'effettiva attuazione delle procedure/regole di comportamento riferibili al Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo, conseguentemente alle verifiche effettuate, alle modifiche normative di volta in volta intervenute nonché all'accertamento dell'esistenza di nuove aree di attività a rischio, evidenzia alle funzioni aziendali competenti l'opportunità che la Società proceda ai relativi adeguamenti ed aggiornamenti del Modello.

L'Organo di Vigilanza e Controllo verifica, attraverso attività di follow-up, che le eventuali azioni correttive raccomandate vengano intraprese dalle funzioni aziendali competenti.

In presenza di problematiche interpretative o di quesiti sul Modello, i Destinatari possono rivolgersi all'Organo di Vigilanza e Controllo per i chiarimenti opportuni.

Ai fini specifici dell'esecuzione delle attività di vigilanza e controllo assegnate, all'Organo di Vigilanza e Controllo è attribuito annualmente un'adeguata disponibilità finanziaria, di volta in volta aggiornata a seconda delle specifiche esigenze determinatesi, allo scopo di consentirgli lo svolgimento delle attribuzioni sopra descritte con piena autonomia economica e gestionale.

Funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo.

Il Consiglio di Amministrazione della Società nomina e revoca l'Organo di Vigilanza e Controllo, composto da n. 3 membri. E' facoltà dell'Organo di Vigilanza e Controllo nominare un segretario, scegliendolo anche al di fuori dei suoi componenti.

Il Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, determina la durata e carica degli stessi. In assenza di specifica determinazione, essa, per ciascun componente, si intende coincidente con la durata in carica del Consiglio di Amministrazione che li ha nominati. I componenti dell'organismo sono immediatamente rieleggibili.

L'Organo di Vigilanza e Controllo si riunisce per lo meno con cadenza trimestrale e ogni qual volta uno dei componenti ne ravvisi la necessità, presso la sede della Società.

Di ogni riunione viene redatto apposito processo verbale sottoscritto da entrambi i componenti. Le decisioni sono assunte all'unanimità.

Ulteriori aspetti operativi riguardanti il funzionamento dell'Organo di Vigilanza e Controllo potranno essere disciplinati in un apposito regolamento.

3.3. Flussi informativi da e verso l'Organo di Vigilanza e Controllo.

Con riferimento all'attività di reporting nei confronti degli organi sociali, l'Organo di Vigilanza e Controllo relaziona, mediante reports scritti e con cadenza almeno semestrale, il Consiglio di Amministrazione nonché il Collegio Sindacale.

L'Organo di Vigilanza e Controllo può essere consultato in qualsiasi momento dagli organi sopra citati per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche o, in caso di particolari necessità, può informare direttamente e su propria iniziativa gli organi sociali.

I Destinatari del Modello sono tenuti a fornire le informazioni richieste dall'Organo di Vigilanza e Controllo secondo i contenuti, le modalità e la periodicità di volta in volta definiti dallo stesso.

I Destinatari trasmettono all'Organo di Vigilanza e Controllo le informazioni concernenti i provvedimenti provenienti dalla magistratura, dalla Polizia Giudiziaria o da altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di attività di indagine o giudiziaria per una delle fattispecie di illecito rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 riguardanti la Società e/o i Destinatari.

I Destinatari del Modello, inoltre, qualora vengano a conoscenza di fatti che integrino la commissione di illeciti previsti dal D.Lgs. 231/2001, informano prontamente l'Organo di Vigilanza e Controllo.

L'Organo di Vigilanza e Controllo valuta le segnalazioni ricevute e si attiva per i necessari adempimenti, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad effettuare indagini interne.

Ogni informazione e segnalazione raccolta dall'Organo di Vigilanza e Controllo viene custodita sotto la sua responsabilità, secondo regole, criteri e condizioni di accesso ai dati idonee a garantire l'integrità e la riservatezza.

4. Informazione e formazione.

TEI, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001 e al fine di dare efficace attuazione al Modello, ha definito uno specifico piano di comunicazione e formazione volto ad assicurare un'ampia divulgazione ai Destinatari dei principi in esso previsti nonché delle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili.

Parte Generale

Tale piano è gestito dalle competenti funzioni aziendali che si coordinano con l'Organo di Vigilanza e Controllo.

In particolare, per quanto attiene alla comunicazione, è previsto che il Modello sia consegnato, unitamente alle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili, ai Destinatari; esso è, inoltre, pubblicato nel sito internet di TEI mentre le procedure ad esso riferibili nella intranet aziendale.

Per quanto riguarda la formazione, TEI ha poi previsto una specifica attività di formazione riguardante, in generale, le disposizioni normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti (e, quindi, le conseguenze derivanti alla Società dall'eventuale commissione di illeciti da parte di soggetti che per essa agiscano), le caratteristiche essenziali degli illeciti previsti dal Decreto e, più specificatamente, i principi contenuti nel Modello e nelle procedure/regole di comportamento ad esso riferibili nonché le specifiche finalità preventive che il Modello persegue in tale contesto.

Tale attività è articolata in relazione ai ruoli, alle funzioni e alle responsabilità rivestite dai singoli Destinatari nonché al livello di rischio dell'area di attività o del processo aziendale in cui gli stessi operano. Essa si concretizza, a seconda dei casi, in corsi da tenersi in aula e/o nella distribuzione di un apposito corso di formazione in modalità e-learning – presente nella intranet aziendale periodicamente aggiornato. In particolare, per coloro che operano nell'ambito delle "aree di attività a rischio" e dei "processi strumentali", così come individuati nel paragrafo 2.4 che precede, sono definiti incontri mirati al fine di illustrare le modalità operative connesse all'esercizio delle attività quotidiane nelle singole aree di attività ritenute a rischio e con riferimento ai singoli processi strumentali.

L'attività di formazione è adeguatamente documentata e la partecipazione agli incontri formativi è formalizzata attraverso la richiesta della firma di presenza.