

Modello di organizzazione, gestione e controllo

ex Dlgs n. 231 dell'8 giugno 2001

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20.12.2010;
ultimo aggiornamento approvato con delibera del 28 marzo 2019

INDICE

ELEMENTI DESCRITTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS	
N. 231 DEL 2001	5
Descrizione del quadro normativo	6
1.1 Introduzione	7
1.2 Natura della responsabilità	7
1.3 Fattispecie di reato.....	7
1.4 Apparato sanzionatorio	9
1.5 Delitti tentati	10
1.6 Vicende modificative dell'ente.....	10
1.7 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione	13
1.8 Reati commessi all'estero	13
1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito.....	14
1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo	14
1.11 Le Linee Guida di Confindustria.....	16
1.12 Sindacato di idoneità.....	16
ELEMENTI COSTITUTIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS	
N. 231 DEL 2001	18
Il Modello di organizzazione, gestione e controllo	19
2.1 Elementi del Modello.....	20
2.2 Destinatari del Modello	21
Processi a rischio e standard di controllo	22
3.1 Analisi dei rischi: metodologia	23
3.1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione	23
3.1.2 Reati societari	23
3.1.3 Altri reati	24
3.2 Standard di controllo.....	25
3.2.1 Standard di controllo in relazione ai reati contro la P.A.	25
3.2.2 Standard di controllo in relazione ai reati societari	26
3.2.3 Standard di controllo in relazione agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001	26
Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza	27
4.1 Organismo di vigilanza	28
4.1.1 Nomina	28
4.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza.....	28
4.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	28
4.2 Flussi informativi	29
4.2.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza.....	29
4.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza	29
4.2.3 Canali attivati per assicurare i flussi informativi	30
4.2.3.1 Whistleblowing e relative segnalazioni	31
4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni	31
Caratteristiche e funzione del sistema disciplinare	32
5.1 Funzione	33
5.2 Ambito di applicazione.....	33
5.2.1 Violazioni in materia di Whistleblowing	33
5.3 Il sistema disciplinare adottato da DTR VMS Italy	34
Formazione e comunicazione.....	35
6.1 Premessa	36
6.2 Piano di formazione e comunicazione	36
6.2.1 Comunicazione ai componenti degli organi sociali	36
6.2.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti, dirigenti e collaboratori	36
6.2.3 Comunicazione a terzi	36
ELEMENTI APPLICATIVI DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX DLGS	
N. 231 DEL 2001	38
Codice di Condotta	38
Il sistema disciplinare.....	61
ALLEGATI.....	68

PREFAZIONE

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito, il “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, in relazione a taluni reati commessi o tentati, nell’interesse o a vantaggio della Società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti.

Le Società possono, peraltro, adottare modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati stessi; modelli i cui principi sono rinvenibili nelle Linee Guida predisposte da Confindustria, approvate da Confindustria il 07 marzo 2002 e da ultimo aggiornate nel marzo 2014.

In relazione a ciò, DTR VMS Italy Srl (di seguito “DTR VMS Italy” o la “Società”) ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l’obiettivo di adeguarsi alle previsioni del Dlgs n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni.

L’attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare i processi a rischio, le possibili modalità di commissione dei reati previsti dal Dlgs n. 231 del 2001 e i controlli preventivi.

Nel **Titolo I** è contenuta la descrizione del quadro normativo vigente (capitolo 1). I dati e le informazioni sono aggiornati alla data di approvazione del Modello e hanno scopo meramente descrittivo.

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

- una breve descrizione del Modello (capitolo 2);
- il processo di identificazione delle attività a rischio reato ai sensi del Dlgs n. 231 del 2001 e di definizione degli standard di controllo (capitolo 3);
- le caratteristiche e i poteri dell’Organismo di Vigilanza (capitolo 4);
- le caratteristiche del sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello (capitolo 5);
- la definizione dei principi adottati per la comunicazione e la formazione (capitolo 6).

Nel **Titolo III** sono contenuti gli elementi applicativi del Modello:

- il Codice di Condotta (capitolo 7);
- il sistema disciplinare (capitolo 8).

Sono inoltre **allegati** al Modello:

- la legenda dei reati (Allegato A);
- i reati contro la Pubblica Amministrazione: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato B);
- i reati societari: analisi dei rischi e standard di controllo (Allegato C);

- gli altri reati: analisi dei rischi e controlli (Allegato D);
- il testo del Dlgs 231/2001 (Allegato E).

TITOLO I

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

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

CAPITOLO 1

Descrizione del quadro normativo

1.1 Introduzione

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231 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, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della Società stessa, dagli amministratori o dai dipendenti.

La responsabilità della Società viene esclusa se la stessa ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione di uno o più dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenirli; modello i cui principi sono rinvenibili nelle Linee Guida di Confindustria.

Il Dlgs 231/2001 ha dato attuazione alla legge delega 29 settembre 2000, n. 300 affiancando, sulla base dell'esperienza statunitense e in conformità a quanto previsto 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.

1.2 Natura della responsabilità

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 e 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.

1.3 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, nel dettaglio:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Dlgs 231/2001);
2. delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, Dlgs 231/2001);
3. delitti di criminalità organizzata (art. 24-*ter*, Dlgs 231/2001);
4. reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-*bis*, Dlgs 231/2001);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-*bis* 1, Dlgs 231/2001);
6. reati societari (art. 25-*ter*, Dlgs 231/2001);
7. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale o da leggi speciali (art. 25-*quater*, Dlgs 231/2001);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-*quater* 1, Dlgs 231/2001);
9. delitti contro la personalità individuale (art. 25-*quinquies*, Dlgs 231/2001);
10. reati di abuso di mercato (art. 25-*sexies*, Dlgs 231/2001);
11. 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*, Dlgs 231/2001);
12. ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25 - *octies*, Dlgs 231/2001);
13. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies*, Dlgs 231/2001);
14. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 *decies*, Dlgs 231/2001);
15. reati ambientali (art. 25 *undecies*, Dlgs 231/2001);
16. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies*, Dlgs 231/2001);
17. razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies*, Dlgs 231/2001);

La responsabilità amministrativa degli enti sorge anche in relazione ai reati transnazionali di seguito elencati, come introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10: associazione per delinquere; associazione di tipo mafioso; associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri; associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope; disposizioni contro le immigrazioni clandestine; induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria; favoreggiamento personale.

1.4 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:

- sanzioni pecuniarie 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:
 - o interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - o sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - o divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
 - o esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - o 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 1549,37. Il giudice determina:

- o 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;
- o 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:

- o 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;
- o 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.

Per un dettaglio delle ipotesi di reato per le quali è prevista l'interdizione, si rinvia all'Allegato E del Modello.

1.5 Delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

1.6 Vicende modificative dell'ente

Il Dlgs 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative dell'ente stesso (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Secondo l'art. 27, comma 1, del Dlgs 231/2001, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle Società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di fondo comune concerne le associazioni non riconosciute.

Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di Società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del Dlgs 231/2001) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del Dlgs 231/2001 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi.

La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 afferma *“Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato”*.

In caso di trasformazione, l'art. 28 del Dlgs 231/2001 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di Società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29); infatti, l'ente risultante dalla fusione assume tutti i diritti ed obblighi delle Società partecipanti all'operazione (articolo 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le Società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del Dlgs 231/2001 prevede che, nel caso di scissione parziale, la Società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente. Tale limite non si applica alle Società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive relative ai reati commessi anteriormente alla data dalla quale la scissione ha avuto effetto si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

L'art. 31 del Dlgs 231/2001 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve

commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'articolo 11, comma 2, del Dlgs 231/2001, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito.

L'articolo 32 del Dlgs 231/2001 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del Dlgs 231/2001, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi.

Per le fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le limitazioni seguenti:

- (i) è fatto salvo il beneficio della preventiva escussione del cedente;
- (ii) la responsabilità del cessionario è limitata al valore dell'azienda ceduta e alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali era comunque a conoscenza.

Al contrario, resta esclusa l'estensione al cessionario delle sanzioni interdittive inflitte al cedente.

1.7 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.

1.8 Reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del Dlgs 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dallo stesso Dlgs 231/2001 - commessi all'estero. La Relazione illustrativa del Dlgs 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti (previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del Dlgs 231/2001) su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono i seguenti:

- (i) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Dlgs 231/2001;
- (ii) l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- (iii) l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 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 l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso). Il rinvio agli artt. 7-10 c.p. è da coordinare con le previsioni del Dlgs 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del Dlgs 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 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, l'ente risponde purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito

La responsabilità amministrativa degli enti, oltre che derivare dalla commissione di un reato, viene altresì accertata nell'ambito di un procedimento penale.

A tale proposito, l'art. 36 Dlgs 231/2001 prevede *“La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende”*.

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, Dlgs 231/2001).

1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo

Aspetto fondamentale del Dlgs 231/2001 è l'espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della Società.

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 definito pure 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.

1.11 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.”*.

La 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.

In data 3 novembre 2003 la Confindustria ha provveduto a comunicare al Ministero della Giustizia le citate Linee Guida. Il Ministero, con lettera del 4 dicembre 2003, ha ritenuto le Linee Guida di Confindustria complessivamente adeguate all’obiettivo. Ciò premesso, il Ministero ha tuttavia individuato alcune carenze, prevalentemente incentrate su aspetti di dettaglio, relative all’Organismo di Vigilanza e alle aree di rischio riguardanti la corruzione nelle operazioni internazionali e la riduzione in schiavitù. In data 31 marzo 2008 la Confindustria ha trasmesso al Ministero della Giustizia la versione modificata delle Linee Guida che recepisce le osservazioni e i rilievi critici svolti dal Ministero.

1.12 Sindacato di idoneità

L’accertamento della responsabilità della Società, attribuito al giudice penale, avviene, oltre all’apertura di un processo *ad hoc* nel quale l’ente viene parificato alla persona fisica imputata, 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 c.d. "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.

TITOLO II

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

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

CAPITOLO 2

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo

2.1 Elementi del Modello

All'esame delle attività aziendali, comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali, attinenti le attività a rischio, è conseguente 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.

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 al fine della prevenzione della commissione, anche tentata, dei reati previsti dal Dlgs 231/2001. La finalità preventiva del Modello si esplica nei confronti dei soggetti in posizione apicale e dei soggetti sottoposti all'altrui direzione operanti in DTR VMS Italy.

Il Modello deve:

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

Il Modello è approvato dal Consiglio di Amministrazione di DTR VMS Italy. Il compito di proporre aggiornamenti e modifiche del Modello è dell'Organismo di Vigilanza. È tuttavia riservato al Consiglio di Amministrazione il compito di recepire i relativi aggiornamenti e adeguamenti.

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

2.2 Destinatari del Modello

Sono destinatari del Modello (di seguito i “destinatari”) tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di DTR VMS Italy. Fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali, l’Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti, i partner commerciali quali i distributori, i fornitori e gli agenti.

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

CAPITOLO 3

Processi a rischio e standard di controllo

3.1 Analisi dei rischi: metodologia

L'attività di analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le aree a rischio di commissione dei reati richiamati dal Dlgs 231/2001 in relazione alle tre macro categorie previste:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Reati societari
- Altri reati

Il contenuto delle singole fattispecie di reato è riportato in Allegato (Allegato A. Legenda dei reati). Nei paragrafi che seguono si descrive la metodologia utilizzata per ciascuna macro categoria e i controlli applicabili.

3.1.1 Reati contro la Pubblica Amministrazione

In riferimento ai reati contro la Pubblica Amministrazione, sono state individuate le funzioni a rischio, i relativi processi e le possibili modalità di commissione dei reati.

Al fine di rilevare la capacità di rispondere ai requisiti previsti dal Dlgs 231/2001 è stata effettuata anche un'analisi comparativa ("gap analysis") tra i controlli esistenti e i principi del modello astratto di riferimento definito ai sensi del Dlgs 231/2001.

Propedeutica a questa attività, è stata l'elaborazione di standard di controllo coerenti con i principi di un modello organizzativo conforme alle previsioni del Dlgs 231/2001, alla luce di quanto elaborato da Confindustria e dalle *best practices* in materia. E' stato così possibile definire per ciascun processo a rischio, i principi di comportamento da adottare per ridurre il rischio di commissione dei reati.

Per il dettaglio dell'analisi dei rischi e della gap analysis in materia di reati contro la Pubblica Amministrazione si rinvia all'Allegato B del Modello.

3.1.2 Reati societari

In riferimento ai c.d. reati societari sono stati individuati i soggetti potenzialmente coinvolti, le attività a rischio e i relativi standard di controllo, intesi come norme di comportamento che devono essere adottate a prevenzione dei reati. Rispetto alla metodologia utilizzata per i reati contro la Pubblica Amministrazione, in materia di reati societari non si è proceduto con l'analisi comparativa ("gap analysis") tra le disposizioni interne e i principi del Dlgs 231/2001. Le attività a rischio in relazione ai reati societari sono infatti regolate dalle disposizioni del Codice Civile e dalla normativa

di riferimento; pertanto non si è ritenuto opportuno effettuare un'analisi che avrebbe portato come unico risultato il rispetto della normativa da parte di DTR VMS Italy.

Si rinvia all'Allegato C per il dettaglio dell'analisi svolta.

3.1.3 Altri reati

In riferimento agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001 si è proceduto con l'analisi dei rischi, l'individuazione delle funzioni potenzialmente interessate e dei relativi processi a rischio. Anche in questo caso non si è proceduto con l'analisi comparativa ("gap analysis") tra le disposizioni interne e i principi del Dlgs 231/2001, trattandosi di attività regolate dalle disposizioni del Codice di Condotta.

Si rinvia all'Allegato D per il dettaglio dell'analisi svolta.

3.2 Standard di controllo

3.2.1 Standard di controllo in relazione ai reati contro la P.A.

Su ciascun processo individuato a rischio si applicano i c.d. standard di controllo, elaborati sulla base dei principi e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di Confindustria, nonché delle *best practices* internazionali in tema di frode e di corruzione.

Gli standard di controllo a prevenzione dei reati contro la P.A. sono stati strutturati su due livelli: obblighi e divieti.

Gli standard di controllo “obblighi” sono così chiamati perché rappresentano ciò che deve essere fatto o che deve essere presente a prevenzione del reato sul processo a rischio. Trattasi di:

- A.1** Segregazione delle attività (*)
- A.2** Norme
- A.3** Poteri di firma e poteri autorizzativi
- A.4** Lettere di attestazione
- A.5** Report all’Organismo di Vigilanza

(*) Lo standard “segregazione delle attività” si applica laddove non trova applicazione lo standard “norme”.

Gli standard di controllo “divieti” sono così chiamati perché individuano il divieto a compiere determinate attività in autonomia. Trattasi di:

- B.1** Divieto di stipula di contratti in autonomia
- B.2** Divieto di accesso a risorse finanziarie in autonomia
- B.3** Divieto di conferimento di contratti di consulenza o similari in autonomia
- B.4** Divieto di concessione di utilità in autonomia
- B.5** Divieto di assunzione di personale in autonomia

Per il dettaglio dei controlli che DTR VMS Italy applica su ciascun processo individuato a rischio, si rinvia all’Allegato B del Modello.

3.2.2 Standard di controllo in relazione ai reati societari

In relazione ai reati societari di cui al par. 3.1.2 gli standard di controllo sono stati elaborati sulla base dei principi e delle indicazioni contenute nelle Linee Guida della Confindustria, nonché delle “*best practices*” internazionali.

Per il dettaglio dei controlli applicabili a prevenzione dei reati societari si rinvia all’Allegato C del Modello.

3.2.3 Standard di controllo in relazione agli altri reati previsti dal Dlgs 231/2001

L’analisi dei processi aziendali ha consentito di individuare le aree nel cui ambito potrebbero astrattamente essere realizzate le fattispecie di reato previste dal Dlgs 231/2001, diverse da quelle richiamate dagli artt. 24, 25 e 25 ter (reati contro la P.A. e reati societari).

A prevenzione di tali reati DTR VMS Italy applica le disposizioni del Codice di Condotta adottato.

Per il dettaglio si rinvia all’Allegato D del Modello e al Codice di Condotta.

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

CAPITOLO 4

Caratteristiche e poteri dell'Organismo di Vigilanza

4.1 Organismo di vigilanza

4.1.1 Nomina

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

L'Organismo di Vigilanza di DTR VMS Italy è individuato dal Consiglio di Amministrazione e resta in carica fino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato. Per maggiori dettagli sulla composizione si rinvia alle relative delibere consiliari.

4.1.2 Cause di ineleggibilità e decadenza

Costituiscono cause di ineleggibilità e di decadenza dell'Organismo di Vigilanza:

- a) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Dlgs 231/2001; ovvero
- b) la condanna, con sentenza passata in giudicato, a una pena che comporta 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 la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza e la nomina di un nuovo OdV *ad interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'Organismo di Vigilanza potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

4.1.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è deputato, in ottemperanza a quanto previsto dal Dlgs 231/2001, art. 6, lettera b), a vigilare sull'efficacia, sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, curandone il continuo aggiornamento. In particolare:

- vigila sull'effettività del Modello;
- verifica l'adeguatezza del Modello, ossia la sua efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti;
- verifica il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello e promuove il necessario aggiornamento, nell'ipotesi in cui le analisi rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- assicura i flussi informativi di competenza.

Su un piano più specificamente operativo, all'OdV sono affidati i seguenti compiti:

- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- attivare le procedure di controllo previste dal Modello, effettuando verifiche (periodiche e a campione) su operazioni o atti nelle aree a rischio;
- controllare la regolare tenuta della documentazione richiesta dal Modello;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive e i contenuti dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- segnalare alla Direzione Aziendale le violazioni del Modello e monitorare 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;
- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica.

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. L'Organismo di Vigilanza si avvarrà, laddove lo ritenesse necessario, anche della collaborazione delle altre funzioni della Società.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

4.2 Flussi informativi

4.2.1 Flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza riferisce su base continuativa al Presidente e all'Amministratore Delegato e ogni 6 mesi al Consiglio d'Amministrazione e al Collegio Sindacale (immediatamente in caso di violazioni del Modello), in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali aspetti critici: controlli effettuati ed esito, eventuale necessità di aggiornamento del Modello, sanzioni disciplinari applicate.

Gli incontri con gli organi societari sono documentati e copia della documentazione è custodita a cura dell'Organismo di Vigilanza stesso.

4.2.2 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I destinatari del Modello sono tenuti a informare l'Organismo di Vigilanza di ogni violazione del Modello rilevante ai sensi del Dlgs 231/2001.

Inoltre, su base periodica, i destinatari del Modello devono comunicare all'Organismo di Vigilanza, nei tempi e nei modi stabiliti, le seguenti informazioni:

- Documentazione attinente all'approvazione del bilancio (bilancio, relazioni e note organi e funzioni sociali);
- Modifiche agli organigrammi aziendali;
- Modifiche al sistema di deleghe e poteri;
- Eventuali verifiche ispettive di autorità pubbliche o di vigilanza;
- Provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, autorità giudiziaria o da qualsiasi altra autorità nei confronti di personale DTR;
- Rapporti predisposti dagli Organi Sociali nell'ambito della loro attività di controllo;
- Procedimenti disciplinari per violazione del Modello e delle procedure aziendali;
- Notizie relative ad emergenze in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia ambientale;
- Infortuni sui luoghi di lavoro;
- Incidenti ambientali;
- Corsi di formazione erogati al personale;
- Notifica o ricezione di processi verbali di contestazione, cartelle esattoriali, verbali di Autorità in materia fiscale, tributaria, previdenziale e assistenziale.

All'Organismo di Vigilanza devono inoltre essere comunicate le informazioni previste nel Codice di Condotta.

Sussiste un obbligo di informazione in capo ai destinatari del Modello, a fronte di richieste da parte dell'Organismo di Vigilanza o al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti ai fini dello svolgimento delle sue attività. In particolare, le aree interessate dovranno tenere a disposizione dell'OdV tutta la documentazione prodotta e ricevuta in riferimento alle attività a rischio reato così come individuate nel Modello.

4.2.3 Canali attivati per assicurare i flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza utilizzerà per le sue comunicazioni l'indirizzo dedicato organismodivigilanza@dtrvms.com. Lo stesso indirizzo dovrà essere utilizzato dai destinatari del Modello per l'invio delle segnalazioni/informazioni/reportistica periodica di cui al precedente punto. Per le modalità di segnalazione delle violazioni inerenti al Codice di Condotta, si rinvia al Cap. 7. Non saranno prese in considerazione le segnalazioni anonime. È garantito a chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute nel rispetto della normativa sulla Privacy.

4.2.3.1 Whistleblowing e relative segnalazioni

La disciplina e le modalità di segnalazione nell'ambito del Whistleblowing sono regolate in apposita procedura interna, adottata da DTR con delibera consiliare cui si rinvia.

La procedura è consultabile sulla intranet aziendale.

In particolare, la Società ha previsto che debbano essere segnalate azioni od omissioni, commesse o tentate:

- penalmente rilevanti;
- poste in essere in violazione del Codice di Condotta;
- poste in essere in violazione del presente Modello di Organizzazione Gestione e Controllo
- suscettibili di arrecare un danno alla salute o sicurezza dei dipendenti, utenti e cittadini o di arrecare un danno all'ambiente;
- suscettibili di arrecare un pregiudizio agli utenti o ai dipendenti o ad altri soggetti che svolgono la loro attività presso l'azienda.

La segnalazione può essere presentata, mediante:

- a) invio all'indirizzo di posta elettronica whistleblowing@dtrvms.com;
- b) invio a DTR VMS Italy S.r.l. - via Sant'Antonio n. 59, 25050 Passirano (BS);
- c) dichiarazione rilasciata verbalmente al Responsabile dell'Ufficio Legale.

Per le modalità a) e b) utilizzando l'apposito modulo disponibile sulla intranet (modulo segnalazione illeciti").

DTR assicura la tutela del Whistleblower ("Segnalante") con le modalità indicate in Procedura. In particolare:

- assicura la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta atti di ritorsione/discriminatori nei confronti del Segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

4.3 Raccolta e conservazione delle informazioni

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

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

CAPITOLO 5

Caratteristiche e funzione del sistema disciplinare

5.1 Funzione

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.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento penale eventualmente avviato presso l'autorità giudiziaria competente.

DTR VMS Italy porta il sistema disciplinare a conoscenza dei suoi destinatari mediante gli strumenti più opportuni, e informa e forma adeguatamente i destinatari sui relativi contenuti. In particolare il sistema disciplinare è consultabile presso la intranet e le bacheche aziendali e potrà essere richiesto anche alla Funzione Human Resources e alla Funzione Legale.

5.2 Ambito di applicazione

Ai fini dell'ottemperanza del Dlgs 231/2001, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- (i) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività connesse ai processi a rischio, che:
 - (a) esponano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal Dlgs 231/2001; e/o
 - (b) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal Dlgs 231/2001; e/o
 - (c) siano tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste dal Dlgs 231/2001.
- (ii) la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice di Condotta, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei processi a rischio o di attività connesse ai processi a rischio.

5.2.1 Violazioni in materia di Whistleblowing

Costituiscono altresì violazione del Modello:

- la violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante;

- il comportamento di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo e sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante.

È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

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

5.3 Il sistema disciplinare adottato da DTR VMS Italy

Per conoscere nel dettaglio le misure e le sanzioni applicate da DTR VMS Italy in caso di violazione del Modello si rinvia al Capitolo 8.

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

CAPITOLO 6

Formazione e comunicazione

6.1 Premessa

È data ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società, dei principi contenuti nel Modello. In particolare, il Modello è portato a conoscenza di tutti i destinatari indicati al par. 2.2., ossia tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi di DTR VMS Italy: i componenti degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori, i consulenti e i partner commerciali quali i distributori, i fornitori o gli agenti.

6.2 Piano di formazione e comunicazione

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. DTR VMS Italy si impegna a facilitare e promuovere la conoscenza del Modello, con grado di approfondimento diversificato a seconda della posizione e del ruolo.

6.2.1 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.

6.2.2 Formazione e comunicazione ai dipendenti, dirigenti e collaboratori

Il Modello è reso disponibile a tutti i dipendenti, dirigenti e collaboratori sulla intranet aziendale ed è disponibile anche presso la Funzione Human Resources e la Funzione Legale.

DTR VMS Italy garantisce adeguata formazione e informazione ai soggetti sopra indicati.

6.2.3 Comunicazione a terzi

Il Modello è portato a conoscenza di tutti coloro con i quali DTR VMS Italy intrattiene relazioni d'affari. L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Modello, da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società, dovrà essere previsto da apposita clausola del relativo contratto che formerà oggetto di accettazione del terzo contraente.

TITOLO III

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

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

CAPITOLO 7

Codice di Condotta

Premessa

DTR VMS Italy Srl (di seguito “DTR VMS Italy” o la “Società”) opera nel settore della componentistica automotive ed è impegnata nella continua ricerca dell’eccellenza dei propri servizi e prodotti.

La sua missione è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi per la massima soddisfazione del cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti con i quali viene in contatto, delle pratiche di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e nel rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, DTR VMS Italy si impegna a una condotta corretta e imparziale. Tutti i rapporti di affari dovranno essere improntati a integrità e lealtà e dovranno essere intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Per raggiungere questo obiettivo, DTR VMS Italy richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta negli affari, come stabilito nel presente Codice di Condotta, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 09 febbraio 2009 e successivamente aggiornato con delibera del 20 dicembre 2010, del 29 marzo 2013, del 30 settembre 2016, del 28 marzo 2018, del 18 dicembre 2018 e del 28 marzo 2019 per adeguarlo alle disposizioni del Dlgs 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa.

Il Codice di Condotta (di seguito “il Codice”) rappresenta una guida e un supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace la missione aziendale.

Il Codice costituisce un elemento del modello di organizzazione, gestione e controllo che DTR VMS Italy si impegna a rafforzare e sviluppare continuamente.

Per garantire l’osservanza del Codice, DTR VMS Italy ha istituito al proprio interno:

- un Organismo di Vigilanza per la segnalazione di violazioni al Dlgs 231/2001. Le eventuali violazioni saranno sanzionate con l’applicazione delle misure disciplinari di cui al Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato.
- un Garante del Codice di Condotta cui segnalare le violazioni del Codice che non attengono al Dlgs 231/2001. Le eventuali violazioni saranno sanzionate con l’applicazione del CCNL di riferimento.

In considerazione di quanto sopra, DTR VMS Italy:

- garantisce la tempestiva diffusione del Codice presso tutti i destinatari;
- garantisce che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i destinatari del Codice;

- fornisce un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione un adeguato supporto in caso di dubbi di interpretazione del Codice;
- garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni del Codice non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- adotta provvedimenti sanzionatori equi e commisurati al tipo di violazione del Codice e garantisce di applicarli indistintamente a tutte le categorie di dipendenti avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto e di normativa vigente;
- attiva verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto delle norme del Codice.

DTR VMS Italy si adopera per fare in modo che i principi del Codice siano condivisi da consulenti, da fornitori e da qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti d'affari con la Società.

DTR VMS Italy non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare i principi del Codice.

1. GUIDA ALL'USO DEL CODICE

Che cos'è il Codice?

Il Codice è un documento ufficiale nel quale sono fissati i principi etici che DTR VMS Italy rispetta, nei quali si rispecchia e ai quali coerentemente si devono ispirare tutti i soggetti con i quali viene in contatto; esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunti dai propri collaboratori nella conduzione delle attività aziendali.

Il Codice è volto ad esplicitare e rendere chiaro, inequivocabile e comprensibile a tutti coloro che operano all'interno o che comunque sono legati a DTR VMS Italy, il rispetto dei suddetti principi etici.

Chi sono i destinatari del Codice?

Si distinguono in destinatari obbligati e pertanto sanzionabili in caso di violazioni e in destinatari non obbligati.

Sono destinatari obbligati del Codice ed in quanto tali tenuti a osservarne i principi in esso contenuti, gli amministratori, i sindaci, i soci, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori nonché qualsiasi soggetto eserciti la gestione e il controllo di DTR VMS Italy, a prescindere dalla qualifica giuridico - formale.

Sono altresì destinatari obbligati del Codice tutti i collaboratori che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, con DTR VMS Italy, gli agenti, i lavoratori parasubordinati, i partner, i fornitori, i consulenti e chiunque svolga attività in nome e per conto di DTR VMS Italy o sotto il controllo della stessa.

Sono destinatari non obbligati e quindi non sottoposti a sanzione per violazione delle disposizioni del Codice: i fornitori, i consulenti e i partner quando non svolgono attività in nome o per conto di essa, nonché i beneficiari delle iniziative di DTR VMS Italy e tutti i portatori di interesse nei confronti della stessa.

Nei confronti dei destinatari non obbligati, il rispetto e la condivisione del Codice può costituire un criterio per la scelta dei soggetti con i quali instaurare o mantenere rapporti. Sarà cura della funzione competente ottenere da questi soggetti l'assunzione dell'impegno al rispetto del Codice.

Le Società controllate e partecipate ricevono il Codice e lo adottano adeguandolo, ove necessario, alle peculiarità della propria azienda in coerenza alla propria autonomia gestionale. I rappresentanti indicati da DTR VMS Italy negli organi sociali delle partecipate, nei consorzi e nelle joint venture promuovono i principi e i contenuti del Codice negli ambiti di rispettiva competenza.

Dove è reperibile il Codice?

Il Codice è portato a conoscenza di tutti i destinatari in luogo accessibile ed è consultabile nelle bacheche e sulla intranet aziendale. Può inoltre essere richiesto alla Funzione Human Resources e alla Funzione Legale.

Il Codice è disponibile a terzi sul sito internet, sezione corporate governance.

Il Codice può essere modificato?

Il Codice può essere modificato su proposta dell'Organismo di Vigilanza, alla luce dei contributi ricevuti dai dipendenti, dagli altri soggetti destinatari e dal Garante del Codice. Il Codice può essere modificato su proposta dell'Organismo di Vigilanza, alla luce delle evoluzioni normative e delle più affermate prassi internazionali, nonché dell'esperienza acquisita nell'applicazione del Codice stesso. Le eventuali modifiche al Codice sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, pubblicate e rese disponibili con le modalità sopra riportate.

2. POLITICA DI CONDOTTA NEGLI AFFARI

DTR VMS Italy struttura e sviluppa la propria attività imprenditoriale richiedendo a tutti i dipendenti e agli altri soggetti destinatari di adeguare i loro comportamenti ai valori aziendali di condotta negli affari.

Tutti i dipendenti e gli altri soggetti destinatari perseguiranno l'attività imprenditoriale di DTR VMS Italy osservando le politiche seguenti.

Dovere di imparzialità e situazioni di conflitto di interesse

Tutti devono operare con imparzialità e assumere decisioni con rigore e trasparenza nello svolgimento delle attività 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.

Tutte le decisioni e le scelte imprenditoriali prese per conto di DTR VMS Italy devono corrispondere al suo migliore interesse.

Pertanto i dipendenti e gli altri soggetti destinatari devono evitare ogni possibile conflitto di interesse, con particolare riferimento a interessi personali o familiari (per esempio: l'esistenza di partecipazioni finanziarie o commerciali con fornitori, clienti o concorrenti; vantaggi impropri derivanti dal ruolo svolto all'interno della Società; possesso o negoziazione di titoli, ecc.) che potrebbero influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse della Società e il modo più opportuno di perseguirlo.

Qualsiasi situazione che costituisca o generi un possibile conflitto deve essere immediatamente riferita all'Organismo di Vigilanza.

Ogni dipendente deve comunicare all'Organismo di Vigilanza l'eventuale esistenza di un'attività lavorativa su base stabile con un'altra Società o qualsiasi relazione di tipo finanziario, commerciale, professionale, familiare o amichevole tale da poter influire sull'imparzialità della sua condotta.

Obbligo di confidenzialità

Le conoscenze sviluppate da DTR VMS Italy costituiscono una fondamentale risorsa che ogni dipendente e destinatario deve tutelare. Infatti, in caso di impropria divulgazione di tali conoscenze, la Società potrebbe subire un danno sia patrimoniale sia di immagine.

Pertanto, i dipendenti e gli altri destinatari sono tenuti a non rivelare a terzi informazioni riguardanti le conoscenze tecniche, tecnologiche e commerciali della Società così come altre informazioni non pubbliche relative ad essa, se non nei casi in cui tale rivelazione sia richiesta da leggi o da altre disposizioni regolamentari o laddove sia espressamente prevista da specifici accordi contrattuali con cui le controparti si siano impegnate a utilizzarle esclusivamente per i fini per i quali dette informazioni sono trasmesse e a mantenerne la confidenzialità.

Gli obblighi di confidenzialità di cui al Codice permangono anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

Correttezza nelle pratiche commerciali e pagamenti illeciti

DTR VMS Italy, i suoi dipendenti e gli altri destinatari del Codice si impegnano al rispetto dei più elevati standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno della Società.

DTR VMS Italy esige che i rapporti con i soggetti legati ad altre Società, quali amministratori, direttori generali, dirigenti preposti, sindaci, liquidatori e loro sottoposti, siano uniformati al principio di legalità, correttezza e trasparenza, nel rispetto della normativa nazionale a prevenzione della corruzione fra privati.

Pertanto il personale di DTR VMS Italy non deve violare gli obblighi e i doveri inerenti il proprio ufficio dando o promettendo denaro o utilità a soggetti legati ad altre Società per indurli a venire meno ai doveri derivanti dai propri uffici.

Nessuno nello svolgimento di trattative commerciali per DTR VMS Italy, deve dare o promettere, direttamente o tramite un intermediario, denaro o altra utilità ad una persona, per sé o per un terzo, che svolge funzioni direttive o lavorative di qualsiasi tipo per conto di una Società del settore privato, affinché essa compia o ometta un atto in violazione dei propri doveri d'ufficio.

Nessun dipendente deve direttamente o indirettamente accettare, sollecitare, offrire o pagare somme di danaro o altre utilità (inclusi regali o doni, ad eccezione di oggetti commerciali comunemente accettati a livello internazionale) anche a seguito di pressioni illecite.

Per quanto sopra, è vietato ai dipendenti e agli altri destinatari offrire omaggi commerciali, regali o altre utilità che possano costituire violazioni di leggi o regolamenti, o siano in contrasto con il Codice.

È parimenti vietato ai dipendenti e agli altri destinatari (così come ai loro familiari) accettare omaggi, regali o altri benefici che possano compromettere la loro indipendenza di giudizio.

Qualsiasi intervento a promozione degli interessi di DTR VMS Italy può essere svolto soltanto ove permesso e nel rigoroso rispetto delle leggi vigenti e, in ogni caso, in conformità al Codice e alle eventuali procedure specificamente prescritte dalla Società.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Prevenzione del riciclaggio di denaro

DTR VMS Italy e i suoi dipendenti non devono mai svolgere o essere coinvolti in attività tali da implicare il riciclaggio e/o autoriciclaggio (cioè l'accettazione o il trattamento) di introiti da attività criminali in qualsivoglia forma o modo.

DTR VMS Italy e i suoi dipendenti devono verificare in via preventiva le informazioni disponibili (incluse informazioni finanziarie) su controparti commerciali e fornitori, al fine di appurare la loro rispettabilità e la legittimità della loro attività prima di instaurare con questi rapporti d'affari.

DTR VMS Italy deve sempre ottemperare all'applicazione delle leggi antiriciclaggio vigenti.

Al fine di garantire la massima trasparenza nella gestione economica e finanziaria della Società, DTR VMS Italy vieta di sostituire o trasferire denaro, beni o altre utilità provenienti da attività illecita, ovvero compiere in relazione ad essi altre operazioni, in modo da ostacolare l'identificazione della loro provenienza. In relazione a tutti i rapporti commerciali intrapresi per conto della Società, i Collaboratori devono assicurarsi che i partner, clienti, fornitori o terzi diano adeguate garanzie di onorabilità e affidabilità. La Società non acquista beni che, in ragione delle condizioni di offerta, diano motivo di dubitare della liceità della loro provenienza e non intrattiene rapporti economici con soggetti che diano fondato motivo di ritenere che pongano in essere attività illecite.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Concorrenza

DTR VMS Italy riconosce l'importanza fondamentale di un mercato competitivo e si impegna a rispettare le norme di legge sulla concorrenza applicabili ove opera. DTR VMS Italy e i suoi dipendenti evitano pratiche (creazione di cartelli, spartizioni di mercati, limitazioni alla produzione o alla vendita, accordi condizionati, ecc.) tali da rappresentare una violazione delle leggi sulla concorrenza.

Nell'ambito della leale concorrenza, DTR VMS Italy non viola consapevolmente diritti di proprietà intellettuale di terzi.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Riservatezza e sicurezza informatica

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività imprenditoriale, DTR VMS Italy raccoglie una quantità significativa di dati personali e di informazioni riservate, che si impegna a trattare in

ottemperanza a tutte le leggi vigenti in materia e alle migliori prassi per la protezione della riservatezza.

DTR VMS Italy, nell'ambito dell'adozione di efficaci politiche di sicurezza informatica, vieta a chiunque di:

- a) alterare documenti informatici, pubblici o privati, aventi efficacia probatoria;
- b) accedere abusivamente al sistema informatico o telematico di soggetti pubblici o privati;
- c) accedere abusivamente al proprio sistema informatico o telematico al fine di alterare e /o cancellare dati e/o informazioni;
- d) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso a un sistema informatico o telematico di soggetti concorrenti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- e) detenere e utilizzare abusivamente codici, parole chiave o altri mezzi idonei all'accesso al proprio sistema informatico o telematico al fine di acquisire informazioni riservate;
- f) svolgere attività di approvvigionamento e/o produzione e/o diffusione di apparecchiature e/o software allo scopo di danneggiare un sistema informatico o telematico, di soggetti, pubblici o privati, le informazioni, i dati o i programmi in esso contenuti, ovvero di favorire l'interruzione, totale o parziale, o l'alterazione del suo funzionamento;
- g) svolgere attività fraudolenta di intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni relative a un sistema informatico o telematico di soggetti, pubblici o privati, al fine di acquisire informazioni riservate;
- h) installare apparecchiature per l'intercettazione, impedimento o interruzione di comunicazioni di soggetti pubblici o privati;
- i) svolgere attività di modifica e/o cancellazione di dati, informazioni o programmi di soggetti privati o soggetti pubblici o comunque di pubblica utilità;
- j) svolgere attività di danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici o telematici altrui;
- k) distruggere, danneggiare, rendere inservibili sistemi informatici o telematici di pubblica utilità.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Tutela della proprietà industriale ed intellettuale

DTR VMS Italy esige dai propri dipendenti e collaboratori la tutela della proprietà industriale e intellettuale propria e di terzi, operando nel pieno rispetto della normativa nazionale e internazionale in materia.

A tal riguardo, tutti i Destinatari dovranno rispettare i legittimi diritti di proprietà industriale ed intellettuale ed astenersi dall'uso non autorizzato dei suddetti diritti, nella consapevolezza che la violazione degli stessi può avere delle conseguenze negative per la Società sia che si tratti di proprietà industriale ed intellettuale della Società, sia che si tratti di proprietà industriale ed intellettuale di terzi. In particolare, DTR VMS Italy:

- si astiene da qualsivoglia condotta che possa costituire usurpazione di titoli di proprietà industriale, alterazione o contraffazione di marchi e/o segni distintivi di prodotti industriali, ovvero di brevetti, disegni o modelli industriali, sia nazionali sia esteri;
- si astiene dall'importare, commercializzare o comunque utilizzare o mettere altrimenti in circolazione prodotti industriali con marchi e/o segni distintivi contraffatti o alterati o mendaci ovvero realizzati usurpando titoli di proprietà industriale.

Tutti i Destinatari, inoltre, dovranno astenersi dall'utilizzare in qualsiasi forma, in modo illecito e/o improprio, nell'interesse proprio, aziendale o di terzi, opere dell'ingegno (o parti di esse) protette ai sensi della normativa sul diritto d'autore e particolarmente dalla Legge sul diritto d'autore (L. n. 633/1941).

In caso di dubbi sull'interpretazione delle leggi che tutelano la proprietà industriale e intellettuale, è possibile rivolgersi all'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Impegno sociale

DTR VMS Italy ripudia ogni discriminazione delle persone basata sul sesso, sulle razze, sulle lingue, sulle condizioni personali e sociali, sul credo religioso e politico.

L'espresso rifiuto di ogni condotta o atteggiamento razzista costituisce condizione vincolante per l'instaurazione di rapporti con gruppi o associazioni.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a forme di discriminazione e razzismo, di natura politica e non, è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

3. DIPENDENTI

DTR VMS Italy riconosce che la motivazione e la professionalità del proprio personale sono un fattore essenziale per il mantenimento della competitività, la creazione di valore e la soddisfazione del cliente. A tal fine attribuisce valore primario alla formazione del proprio personale dedicando risorse, strumenti e tempo al raggiungimento delle competenze professionali richieste dal business.

DTR VMS Italy assicura che ogni dipendente riceva una formazione adeguata sia all'atto dell'assunzione che in ogni ulteriore passaggio professionale o cambio di mansione. Gli interventi formativi sono destinati sia a rafforzare le competenze tecniche richieste da ruoli professionali specialistici sia a rafforzare le competenze manageriali e gestionali richieste da ruoli di coordinamento.

I seguenti principi confermano l'importanza del rispetto per l'individuo; conformemente alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (O.I.L.), garantiscono equità di trattamento ed escludono qualsiasi forma di discriminazione.

Principi di comportamento

Il Codice è parte integrante e sostanziale del contratto di lavoro di ogni dipendente.

Di conseguenza, DTR VMS Italy esige da tutti i dipendenti una rigorosa osservanza delle disposizioni del Codice. Qualsiasi violazione delle disposizioni del Codice è perciò trattata con fermezza con la conseguente adozione di adeguate misure sanzionatorie.

I dipendenti, pertanto, sono tenuti a:

- far proprie compiutamente le disposizioni e politiche del Codice riguardanti la loro specifica mansione, anche partecipando a eventuali attività di formazione;
- adottare azioni e comportamenti coerenti con il Codice e astenersi da ogni condotta che possa ledere la Società o comprometterne l'onestà, l'imparzialità o la reputazione;
- segnalare tempestivamente eventuali violazioni al Codice.
- uniformarsi a tutte le disposizioni interne, introdotte allo scopo di osservare il Codice o individuare violazioni dello stesso;
- consultare la Funzione Legale per ottenere chiarimenti circa l'interpretazione del Codice;
- cooperare pienamente alle eventuali indagini svolte in relazione a violazioni del Codice, mantenendo il più stretto riserbo circa l'esistenza di dette indagini e partecipare attivamente, ove richiesto, alle attività di auditing sul funzionamento del Codice.

Chiunque rivesta il ruolo di capo, responsabile o dirigente deve rappresentare un esempio, fornire *leadership* e guida in conformità ai principi di condotta negli affari contenuti nel Codice e, con il suo comportamento, deve dimostrare ai dipendenti che il rispetto del Codice è un aspetto

fondamentale del loro lavoro, accertandosi che i dipendenti siano consapevoli che i risultati di *business* non vanno mai disgiunti dal rispetto dei principi del Codice.

Pari opportunità

DTR VMS Italy si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti.

Il responsabile di ogni funzione deve garantire che per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione, evitando ogni forma di discriminazione e, in particolare, discriminazione per razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali. In particolare, DTR VMS Italy lascia libertà d'iscrizione a qualsiasi tipo di associazione sindacale.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

Molestie

DTR VMS Italy considera assolutamente inaccettabile qualsiasi tipo di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti, sia all'interno sia all'esterno del posto di lavoro.

DTR VMS Italy non utilizza strumenti coercitivi per imporre orari di lavoro contrari agli usi, alle norme e alle contrattazioni locali.

DTR VMS Italy pagherà secondo le norme di legge o secondo le contrattazioni locali il lavoro svolto retribuendo in modo equo gli straordinari eventualmente effettuati.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

Ambiente di lavoro

I dipendenti devono adoperarsi per mantenere un ambiente di lavoro decoroso, dove la dignità di ciascuno è rispettata.

In particolare, i dipendenti di DTR VMS Italy:

- non devono prestare servizio sotto l'effetto di sostanze alcoliche o stupefacenti;
- devono astenersi dal fumare sul luogo di lavoro (ad esclusione delle aree in cui è consentito farlo), al fine di tutelare la salute propria e quella altrui dagli effetti del "fumo passivo";

- devono evitare comportamenti che possano creare un clima intimidatorio o offensivo nei confronti di colleghi o sottoposti al fine di emarginarli o screditarli nell'ambiente di lavoro.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

Beni aziendali

I dipendenti sono tenuti a utilizzare i beni e le risorse aziendali a cui abbiano accesso o di cui abbiano la disponibilità in modo efficiente e con modalità idonee a proteggerne il valore.

È vietato ogni utilizzo di detti beni e risorse che sia in contrasto con gli interessi di DTR VMS Italy o sia dettato da motivi professionali estranei al rapporto di lavoro con DTR VMS Italy.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

Assunzioni

Ai dipendenti di DTR VMS Italy viene fatto divieto di accettare o sollecitare promesse o versamenti di denaro o beni o benefici, pressioni o prestazioni di qualsiasi tipo che possano essere finalizzati a promuovere l'assunzione come dipendente di un lavoratore o il suo trasferimento o la sua promozione.

Non è consentito esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare dipendenti della P.A. nell'interesse della Società. In particolare, DTR VMS Italy non assume né attribuisce alcun tipo di incarico professionale né intraprende alcuna attività economica con pubblici ufficiali o impiegati pubblici e loro parenti e affini entro il 3° grado, anche indirettamente per interposta persona, che abbiano partecipato a procedimenti amministrativi (contrattuali o meno) o giudiziari, comportanti vantaggi per DTR VMS Italy negli ultimi 12 mesi.

DTR VMS Italy, nel rispetto della normativa vigente, non occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto senza che sia stato richiesto il rinnovo nei termini di legge, revocato o annullato.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Tutela della personalità individuale

DTR VMS Italy 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, DTR VMS Italy:

- non diffonde, distribuisce, divulga o pubblicizza in alcun modo materiale pornografico minorile, con qualsiasi mezzo anche per via telematica, ovvero non divulga notizie o informazioni finalizzate all'adescamento o allo sfruttamento sessuale dei minori;
- non utilizza mano d'opera a basso costo attraverso il lavoro di immigrati, anche minorenni, provenienti da Paesi disagiati o in condizioni di non poter rifiutare un simile impiego.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

4. RAPPORTI CON L'ESTERNO

DTR VMS Italy e i suoi dipendenti sono tenuti a intrattenere e sviluppare i propri rapporti con tutte le categorie di soggetti interessati agendo in buona fede, con lealtà, correttezza, trasparenza e con il dovuto rispetto per i valori fondamentali della Società.

Clienti

DTR VMS Italy persegue l'obiettivo di soddisfare pienamente le aspettative del cliente finale e ritiene essenziale che i propri clienti siano sempre trattati in modo corretto e onesto. Pertanto, esige dai propri dipendenti e dagli altri destinatari del Codice che ogni rapporto e contatto con la clientela sia improntato a onestà, correttezza professionale e trasparenza.

I dipendenti devono seguire le procedure interne finalizzate al raggiungimento di questo obiettivo attraverso lo sviluppo e il mantenimento di rapporti proficui e duraturi con i clienti, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore sostenuto dall'innovazione continua.

I dipendenti nei loro rapporti con i clienti devono evitare ingiuste discriminazioni nelle trattative con gli stessi e non devono fare uso improprio del loro potere contrattuale a danno di un qualsiasi cliente.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

Fornitori

Il sistema fornitori svolge un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività di DTR VMS Italy.

Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, DTR VMS Italy seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi.

In considerazione della primaria importanza che ha per DTR VMS Italy la condivisione da parte dei suoi partner dei valori del Codice, i dipendenti sono tenuti a selezionare i fornitori secondo metodi adeguati e oggettivi prendendo in considerazione, oltre che qualità, innovazione, costi e servizi offerti, anche i valori enunciati nel Codice. I dipendenti sono altresì invitati a instaurare e mantenere con i fornitori rapporti stabili, trasparenti e di cooperazione.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente il Garante del Codice.

Istituzioni pubbliche

I rapporti con le istituzioni pubbliche devono essere gestiti soltanto dalle funzioni e dai dipendenti a ciò delegati; tali rapporti debbono essere trasparenti e ispirati ai valori della Società.

DTR VMS Italy non tollera alcun tipo di corruzione nei confronti di pubblici ufficiali, o qualsivoglia altra parte connessa o collegata con pubblici ufficiali, in qualsiasi forma o modo, in qualsiasi giurisdizione interessata, neanche in quelle dove tali attività siano nella pratica ammesse o non perseguite giudizialmente.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione DTR VMS Italy eviterà di essere rappresentata da un'unica persona fisica, al fine di minimizzare il rischio di rapporti interpersonali non coerenti con la volontà della Società; nel caso in cui ciò non fosse possibile, è comunque garantita la tracciabilità del rapporto.

Ogni soggetto, nei rapporti con la Pubblica Amministrazione dovrà osservare gli obblighi di informazione nei confronti di DTR VMS Italy e dell'Organismo di Vigilanza; dovrà rendere disponibili ed accessibili atti e documenti prodotti nell'ambito delle proprie funzioni; non dovrà promettere danaro o altra utilità anche per ottenere un atto legittimo e conforme ai doveri di un funzionario pubblico.

Non è consentito tenere, direttamente o indirettamente, comportamenti tali da influenzare alcuna decisione della Pubblica Amministrazione; non è consentito inviare documenti amministrativi e contabili falsi o artatamente formulati, attestare requisiti inesistenti o dare garanzie non rispondenti al vero; non è consentito dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi a pubblici ufficiali e impiegati incaricati di pubblico servizio in modo da influenzare l'imparzialità del loro giudizio professionale o ottenere condizioni di favore a danno della Pubblica Amministrazione.

Se i rapporti con la Pubblica Amministrazione prevedono il pagamento di commissioni o provvigioni, chi, autorizzando questi pagamenti ad agenti o altri intermediari, ha il fondato sospetto che parte di questi pagamenti od onorari possa essere usata per corrompere o influenzare la decisione di un pubblico ufficiale, deve darne immediata comunicazione all'Organismo di Vigilanza. Tali prescrizioni si applicano altresì ai pagamenti fatti nei confronti di soggetti pubblici stranieri.

E' vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici, italiani ed esteri, o a loro familiari, che possa influenzarne il comportamento, l'indipendenza di giudizio o possa indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per DTR VMS Italy.

DTR VMS Italy non deve in nessun modo conseguire ingiustamente profitti a danno della P.A.; pertanto non deve:

- ricevere indebitamente - tramite documenti falsi (o attestanti cose non vere), o mediante l'omissione di informazioni dovute - contributi, finanziamenti, rimborsi, mutui agevolati ovvero altre erogazioni da parte delle P.A.;
- utilizzare contributi, sovvenzioni o finanziamenti pubblici per scopi diversi da quelli per cui sono concessi;
- redigere false rendicontazioni o rilasciare documenti falsi, in merito all'utilizzo dei suddetti finanziamenti ovvero in merito a rapporti commerciali con la P.A. regolati da meccanismi di rendicontazione;
- venir meno, in tutto o in parte, agli obblighi contrattuali nei confronti della P.A., ovvero fornire prestazioni diverse da quelle contrattualizzate;
- procurare indebitamente a sé o alla Società qualsiasi altro tipo di profitto (licenze, autorizzazioni, sgravi di oneri, agevolazioni fiscali o mancato pagamento di contributi previdenziali, ecc.) in danno delle Pubbliche Amministrazioni;
- intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro, o altri vantaggi, a pubblici ufficiali o impiegati pubblici coinvolti in procedimenti amministrativi che possano comportare vantaggi per la Società;
- alterare in qualsiasi modo il funzionamento di un sistema informatico o telematico della P.A. o intervenire senza diritto con qualsiasi modalità su dati, informazioni o programmi, contenuti in uno dei suddetti sistemi.

Non è consentito sfruttare o vantare le proprie conoscenze, di natura personale e/o professionale, esistenti o asserite, con esponenti della Pubblica Amministrazione, siano essi pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, per attività di mediazione illecita, ovvero per favorire un terzo ricevendo per ciò stesso un compenso o una promessa di compenso.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Organizzazioni sindacali e partiti politici

Qualsiasi rapporto di DTR VMS Italy con organizzazioni sindacali, partiti politici e loro rappresentanti o candidati deve essere improntato ai più elevati principi di trasparenza e correttezza.

DTR VMS Italy non eroga contributi ai predetti enti, se non nei limiti previsti dalla legge n. 515, del 10 dicembre 1993 e previa deliberazione del Consiglio di Amministrazione. I contributi eventualmente versati nel rispetto di quanto sopra, devono essere registrati nelle scritture contabili. Eventuali contributi da parte di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, così come l'attività da essi prestata, sono da intendersi esclusivamente versati a titolo personale e volontario.

DTR VMS Italy impone ai propri dipendenti e collaboratori il divieto di ogni pratica riconducibile al c.d. "voto di scambio" finalizzata all'ottenimento di un vantaggio per DTR VMS Italy in danno della Pubblica Amministrazione.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

Autorità giudiziarie e di controllo

DTR VMS Italy agisce in piena collaborazione con organismi normativi e governativi nel contesto del loro legittimo ambito di attività.

DTR VMS Italy nello svolgimento della propria attività, opera in modo lecito e corretto collaborando con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e qualunque Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi e svolga indagini nei suoi confronti.

A tal fine esige che tutti i suoi amministratori, dirigenti, dipendenti e collaboratori prestino la massima disponibilità e collaborazione nei confronti di chiunque venga a svolgere ispezioni e controlli per conto dell'INPS, del Ministero del Lavoro e di qualunque altra Pubblica Amministrazione.

In previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione da parte della P.A., nessuno deve distruggere o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento, mentire o fare dichiarazioni false alle autorità competenti; tentare di persuadere qualcun altro a fornire informazioni false o ingannevoli alle autorità competenti.

Nessuno può intraprendere attività economiche, conferire incarichi professionali, dare o promettere doni, danaro o altri vantaggi, a chi effettua gli accertamenti e le ispezioni ovvero alle autorità giudiziarie competenti.

Chiunque a titolo personale o per fatti dipendenti dal rapporto di lavoro, riceva mandati di comparizione, notifica di provvedimenti giudiziari, dovrà contattare immediatamente i legali della Società e informare l'Organismo di Vigilanza.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

5. SALUTE, SICUREZZA E AMBIENTE

DTR VMS Italy non accetta alcun compromesso nel campo della tutela della salute, della sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro e nel campo della tutela dell'ecologia e dell'ambiente naturale. La gestione efficace di salute, sicurezza e ambiente, è considerata da DTR VMS Italy un fattore decisivo per il suo successo.

Il Direttore di Stabilimento pro tempore, sia per gli Stabilimenti produttivi di Passirano e Grezzago, sia per le relative aree non produttive, è stato nominato Datore di Lavoro ex Dlgs 81/2008 con ogni più ampia attribuzione in materia di sicurezza dei lavoratori.

Inoltre, a partire dal 31 gennaio 2003 DTR VMS Italy ha attuato e mantiene un sistema di gestione ambientale che è conforme alla norma UNI EN ISO 14001:2004 e ottempera a tutte le normative vigenti, in particolare in materia di tutela dell'acqua dall'inquinamento, gestione e smaltimento rifiuti, dei reflui e degli imballaggi, prevenzione degli incendi rilevanti e limitazione delle conseguenze per l'uomo e l'ambiente, immissione ed utilizzo di gas e prodotti chimici ed emissioni in atmosfera.

Ogni dipendente di DTR VMS Italy e soggetto con delega in tale materia, non deve porre gli altri dipendenti di fronte a rischi inutili che possano provocare danni alla loro salute o incolumità fisica.

Tutti coloro che lavorano per DTR VMS Italy sono responsabili della buona gestione di salute, sicurezza e ambiente.

Questi sono i principi fondamentali a cui si ispira:

- non inquinare;
- ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse;
- sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.

I fornitori e i soggetti esterni, ove richiesto da norme e regolamenti, in base alla natura del bene e servizio prestato, devono dare evidenza del rispetto da parte loro delle normative sulla sicurezza sul lavoro, sulla tutela dell'igiene e salute sul lavoro e in materia di tutela dell'ambiente.

Chiunque venisse a conoscenza di eventuali inefficienze dei dispositivi di protezione ovvero dei presidi a tutela della sicurezza e dell'ambiente naturale adottati da DTR VMS Italy è tenuto a darne segnalazione alle funzioni competenti e all'Organismo di Vigilanza.

6. CONTABILITÀ E CONTROLLO INTERNO

Trasparenza contabile e informativa societaria

L'impegno di DTR VMS Italy è indirizzato a massimizzare il valore a lungo termine per i soci.

Per tenere fede a questo impegno, DTR VMS Italy adotta elevati standard di pianificazione finanziaria e di controllo e sistemi di contabilità coerenti e adeguati ai principi contabili applicabili.

Nell'espletare tale prassi, DTR VMS Italy opera con la massima trasparenza coerentemente con le migliori pratiche d'affari:

- garantendo che tutte le operazioni condotte siano dovutamente autorizzate, verificabili, legittime e coerenti fra di loro;
- garantendo che tutte le operazioni siano adeguatamente registrate e contabilizzate coerentemente con la migliore prassi corrente e opportunamente documentate;
- elaborando tempestivamente rendiconti finanziari periodici completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili;
- sensibilizzando e informando i propri dipendenti circa l'esistenza, gli scopi e l'importanza del controllo interno;
- analizzando e gestendo con diligenza professionale i rischi imprenditoriali connessi a tutte le attività della Società;
- istituendo rigorosi processi di svolgimento delle attività che assicurino decisioni gestionali (comprese quelle relative a investimenti e cessioni) basate su solide analisi economiche che comprendano una prudente valutazione dei rischi e forniscano la garanzia che i beni aziendali siano impiegati in maniera ottimale;
- assicurando che decisioni su temi finanziari, fiscali e contabili siano prese a un livello manageriale adeguato.

DTR VMS Italy ritiene di fondamentale importanza per il proprio successo la trasparenza nelle modalità di registrazione contabile delle singole operazioni poste in essere.

Pertanto, DTR VMS Italy richiede ai dipendenti relazioni accurate, tempestive e dettagliate sulle operazioni finanziarie. I dipendenti devono tenere registrazioni veritiere e accurate di tutte le operazioni finanziarie, accompagnate da adeguata documentazione di supporto.

È fatto divieto a tutti i dipendenti di adottare comportamenti o dar luogo a omissioni che possano condurre:

- alla registrazione di operazioni fittizie;
- alla registrazione di operazioni in modo fuorviante o non sufficientemente documentate;
- alla mancata registrazione di impegni, anche solo di garanzia, da cui possano derivare responsabilità o obbligazioni.

I dipendenti a cui è richiesto di collaborare alla preparazione e presentazione di documenti assicurano, per quanto di loro competenza, che detti documenti siano completi, accurati, attendibili, chiari e comprensibili.

Procure e deleghe

Nessuno deve avere poteri di rappresentanza, direzione e gestione al di fuori di specifiche deleghe e del sistema di autorizzazioni e approvazioni per l'assunzione di decisioni di gestione operativa, finanziaria e di investimento esistente all'interno di DTR VMS Italy.

Tutte le attività effettuate da DTR VMS Italy o da terzi in nome e per conto di DTR VMS Italy devono essere, in un regime di riservatezza:

- legittime e rispettose di norme, procedure e regolamenti;
- aperte ad analisi e verifiche obiettive, con precisa individuazione dei soggetti coinvolti;
- basate su informazioni corrette e complete.

In particolare, il sistema di deleghe deve assicurare che:

- a nessun soggetto vengano attribuiti poteri illimitati o funzioni per legge non delegabili;
- a nessun soggetto vengano contestualmente delegati poteri di spesa e di controllo;
- il contenuto delle deleghe sia conforme alle responsabilità assegnate e non in sovrapposizione o conflitto, anche solo parziale o potenziale, con attribuzioni delegate ad altri soggetti;
- i poteri e le attribuzioni conferiti siano conosciuti dall'Organismo di Vigilanza.

Le deleghe possono essere attribuite anche a soggetti esterni alla Società, ad esempio nell'ambito di rapporti di consulenza. In tal caso, insieme all'accettazione delle funzioni o dei compiti delegati, tali soggetti dovranno accettare i principi esposti nel presente Codice.

Tutela del capitale sociale e obblighi in relazione all'amministrazione

Gli amministratori (o chiunque ne svolga le funzioni) collaborano affinché i sindaci possano svolgere le attività di controllo ad essi affidate.

Nella corretta gestione del patrimonio sociale gli amministratori, i dipendenti, i dirigenti, i collaboratori e i soci dovranno:

- valutare correttamente il patrimonio sociale, i beni, i crediti e le azioni, non attribuendo ad essi valori superiori o inferiori a quelli dovuti;
- seguire gli stessi criteri nelle valutazioni e nelle altre operazioni necessarie/strumentali alle operazioni di fusione o scissione con altre Società;
- non effettuare operazioni illecite sul capitale sociale. Gli azionisti non possono essere liberati dall'obbligo di eseguire i conferimenti.

Nessuno deve cercare di influenzare il regolare svolgimento delle assemblee societarie, traendo in inganno o in errore.

Gli amministratori devono informare il loro comportamento a buona fede e correttezza, e in particolare sono tenuti a:

- svolgere il loro incarico con diligenza e nel rispetto del criterio di collaborazione con gli altri organi societari;
- comunicare tempestivamente all'Organismo di Vigilanza ogni comportamento che appaia in contrasto anche solo potenziale con il dettato legislativo, tutelando l'integrità del patrimonio sociale e prescindendo, ove richiesto, dall'interesse degli azionisti alla restituzione dei conferimenti;
- verificare lo stato patrimoniale della Società, specie in riferimento all'esattezza e veridicità dei dati ivi riportati, prima di procedere alla ripartizione degli utili e delle riserve.

DTR VMS Italy non realizza proventi da attività illecite di natura dolosa, e pertanto nessun provento da attività illecita sarà reinvestito dolosamente all'interno della Società.

Custodia e gestione del patrimonio sociale

DTR VMS Italy si adopera affinché l'utilizzo delle risorse disponibili, effettuato in conformità alla normativa vigente e ai contenuti dello statuto, ed in linea con i principi del presente Codice, sia volto a garantire, accrescere e rafforzare il patrimonio aziendale, a tutela della Società stessa, dei soci e dei creditori.

Gli amministratori, i dipendenti, i dirigenti e i collaboratori di DTR VMS Italy sono direttamente e personalmente responsabili della protezione e del legittimo utilizzo dei beni (materiali e immateriali) e delle risorse loro affidati per espletare le proprie funzioni.

Nessuno dei beni di proprietà di DTR VMS Italy può essere utilizzato per finalità diverse da quelle indicate dalla stessa né per finalità illegali.

Ogni bene di proprietà di DTR VMS Italy deve essere registrato nelle scritture contabili, a meno che la normativa non consenta diversamente.

* * *

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

7. DISPOSIZIONI FINALI

Nel rispetto di quanto espressamente previsto dal Dlgs 231 del 2001 e alla luce della propria integrità e correttezza, DTR VMS Italy richiede che i propri dipendenti, amministratori e collaboratori nello svolgimento delle mansioni loro affidate si astengano dal porre in essere, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti paragrafi:

- pratiche qualificabili come reato transnazionale ai sensi dell'art. 3 della legge 16 marzo 2006, n. 146 e in particolare: associazione per delinquere, associazione di tipo mafioso, associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope, immigrazione clandestina, induzione a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, favoreggiamento personale. Si ricorda che si configura come transnazionale un reato che a) sia commesso in più di uno Stato; oppure b) sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; oppure c) sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; oppure d) sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- ogni forma di criminalità organizzata ai sensi dell'art. 24 ter del Dlgs 231/2001;
- ogni comportamento rivolto alla falsificazione di monete, carte di pubblico credito, valori di bollo, strumenti e segni distintivi ai sensi dell'art. 25 bis del Dlgs 231/2001;
- ogni forma di turbamento dell'esercizio dell'industria o del commercio e ogni forma di violazione del diritto d'autore ai sensi dell'art. 25 bis 1 e 25 novies del Dlgs 231/2001;
- ogni comportamento di ricettazione, riciclaggio nonchè autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita ai sensi dell'art. 25 octies del Dlgs 231/2001;
- 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 ai sensi dell'art. 25 quater del Dlgs 231/2001;
- ogni pratica di mutilazione dei genitali femminili, ai sensi dell'art. 25 quater 1 del Dlgs 231/2001;
- ogni pratica legata alla prostituzione minorile, detenzione di materiale pornografico e pedo pornografico e più in generale ogni pratica configurabile come reato contro la personalità individuale ai sensi dell'art. 25 quinquies del Dlgs 231/2001.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni riconducibili a una delle suddette ipotesi è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza.

8. ATTUAZIONE E GARANZIE

Segnalazione di violazioni del Codice

DTR VMS Italy è impegnata al raggiungimento dei più elevati standard di eccellenza relativamente alle sue responsabilità morali, sociali e di gestione degli affari nei confronti dei soggetti interessati.

Il Codice definisce le aspettative di DTR VMS Italy nei confronti delle persone che ne fanno parte e le responsabilità di cui queste devono farsi carico per comportamenti coerenti.

DTR VMS Italy incoraggia i dipendenti a rivolgersi alla Funzione Legale in ogni situazione inerente il Codice in cui essi possano essere in dubbio su quale sia il comportamento più appropriato.

A tutte le richieste di chiarimenti viene data una tempestiva risposta senza che vi sia per il dipendente alcun rischio di subire qualsiasi forma, anche indiretta, di ritorsione.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni del Codice che attengono al Dlgs 231/2001 ha l'obbligo di informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, tramite e mail all'indirizzo organismodivigilanza@dtrvms.com.

Chiunque venisse a conoscenza di violazioni del Codice che non attengono al Dlgs 231/2001 ha l'obbligo di informare tempestivamente il Garante del Codice, tramite e mail all'indirizzo garantecodice@dtrvms.com.

Non saranno prese in considerazione le segnalazioni anonime. È garantito a chiunque volesse ricorrere all'Organismo di Vigilanza l'anonimato e la massima riservatezza nel trattamento delle informazioni ricevute nel rispetto della normativa sulla Privacy.

Il Sistema sanzionatorio

Costituisce violazione del Codice qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di chi ha fatto segnalazioni in buona fede di possibili violazioni del Codice o richieste di chiarimento sulle modalità applicative del Codice stesso. Costituisce parimenti violazione del Codice il comportamento di chi dovesse accusare altri dipendenti di violazione del Codice con la consapevolezza che tale violazione non sussiste.

La violazione dei principi fissati nel presente Codice compromette il rapporto fiduciario tra DTR VMS Italy ed i propri amministratori, dipendenti, dirigenti, consulenti, collaboratori, clienti, fornitori, *partners* e chiunque intrattenga a vario titolo rapporti con la Società.

Ne consegue che ogni trasgressore delle singole regole di condotta prescritte da questo Codice sarà punibile con sanzioni disciplinari che possono comportare anche la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato o del contratto di collaborazione. DTR VMS Italy perseguirà le violazioni del presente Codice attraverso provvedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, commisurati alla gravità dell'infrazione e alla eventuale reiterazione della stessa. L'applicazione di sanzioni disciplinari per violazione delle regole di condotta ed inosservanza delle disposizioni aziendali è

indipendente dall'instaurazione di azioni giudiziarie e dal loro esito, e pertanto prescinde dal carattere di illecito penale che la condotta possa configurare.

Il sistema disciplinare adottato da DTR VMS Italy, in linea con quanto previsto dal Codice Civile, dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicabile, è consultabile presso la intranet e la bacheca aziendale e potrà essere richiesto alla Funzione Human Resources e alla Funzione Legale.

Diffusione ed osservanza del Codice

La conoscenza e l'osservanza del Codice da parte di tutti i suoi destinatari sono condizioni primarie per la trasparenza e l'immagine della Società.

A tal fine una copia di questo Codice è disponibile sulle bacheche e sulla intranet aziendale. Può inoltre essere richiesto alla Funzione Human Resources e alla Funzione Legale.

Il Codice è anche disponibile a terzi sul sito internet, sezione corporate governance.

In caso di instaurazione di nuovi rapporti di lavoro subordinato o collaborazione (anche occasionale), di nuovi contratti commerciali o accordi (convenzioni, atti di nomina, ecc.), questi dovranno contenere un esplicito riferimento e rinvio al Codice.

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

CAPITOLO 8

Il sistema disciplinare

1. Principi generali

I principi, le procedure e gli obblighi contenuti nel Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da DTR VMS Italy ai sensi del Decreto Legislativo 231 del 2001, e successive modifiche ed integrazioni, costituiscono obbligazioni contrattuali del prestatore di lavoro ai sensi e per gli effetti dell'art. 2104 del Codice Civile.

In caso di violazioni del Modello, verranno applicate le misure di seguito indicate, proporzionate e adeguate, a prescindere dall'eventuale instaurazione di azioni giudiziarie, che possono anche comportare la risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, del contratto di collaborazione o di altro tipo, instaurato con il trasgressore; il tutto nei limiti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge.

In particolare si prevedono:

- per i lavoratori dipendenti – dirigenti esclusi - sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 2106 del codice civile e dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, L. 300 del 1970, nonché nel rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Categoria applicabile, ossia il CCNL per gli addetti all'industria della gomma, cavi elettrici ed affini e all'industria delle materie plastiche;
- clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutive, da inserire nei contratti stipulati con consulenti, concessionari, agenti, intermediari, lavoratori parasubordinati e collaboratori esterni;
- misure che inducano al rispetto delle suddette disposizioni tutti quei soggetti nei confronti dei quali non è possibile applicare nessuna delle misure sopra previste (dirigenti, amministratori e sindaci).

L'Organismo di Vigilanza controllerà che le misure sopra elencate siano applicate regolarmente ed efficacemente, e riferirà tempestivamente alla Direzione Aziendale le trasgressioni di cui venisse a conoscenza, al fine di una pronta contestazione al trasgressore.

2. Misure nei confronti dei dipendenti

Le disposizioni del sistema disciplinare di seguito elencate sono rivolte ai lavoratori dipendenti e costituiscono norme speciali ai sensi dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati. In riferimento all'accertamento delle infrazioni, ai procedimenti di contestazione e all'irrogazione delle sanzioni rimangono invariati i poteri della Direzione Aziendale e si rinvia ai Contratti Nazionali di categoria applicati.

Non si terrà conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Le sanzioni sono stabilite e verranno comminate nel rispetto di quanto prescritto e secondo le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai Contratti Nazionali di categoria applicati e secondo i criteri di correlazione ivi stabiliti. In particolare:

A. Incorre nella sanzione del **rimprovero verbale**, il dipendente che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- violi per la prima volta le disposizioni del Codice di Condotta e del Modello, per la cui trasgressione non sia prevista una sanzione più grave;
- ritardi o ometta per la prima volta l'invio di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza.

B. Incorre nella sanzione dell'**ammonizione scritta**, il dipendente che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- sia recidivo nelle violazioni di cui al punto A;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle precedenti, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più restrittive.

C. Incorre nella sanzione della **multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria**, il dipendente che in maniera colposa e/o per errori procedurali dovuti a negligenza:

- violi gli standard di controllo;
- sia recidivo nelle violazioni di cui al punto B;
- commetta trasgressioni più gravi di quelle precedenti, salvo che la trasgressione non comporti l'applicazione di sanzioni più restrittive.

D. Incorre nella sanzione della **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni** il dipendente che in maniera dolosa, esponendo la Società a responsabilità nei confronti dei terzi:

- compia, con dolo, qualsiasi operazione di tesoreria, operazioni relative allo svolgimento di gare pubbliche, di trattative o altre attività nei confronti della P.A., senza la relativa autorizzazione o violando i limiti dell'eventuale procura conferitagli;
- ometta volontariamente di avvisare l'Organismo di Vigilanza in relazione alle attività di cui al punto precedente, in particolare qualora riscontri ammanchi di cassa, irregolarità nell'emissione delle fatture ovvero nei documenti di supporto alle stesse;
- ometta volontariamente i controlli da effettuare sulle operazioni di tesoreria;
- nel redigere i report e i documenti previsti negli standard di controllo e nelle procedure aziendali, o nel rilasciare le dichiarazioni ivi prescritte, trascriva volontariamente

informazioni o dati falsi, ometta informazioni obbligatorie, attesti fatti non veri, sottoscriva false dichiarazioni ovvero alteri o distrugga con dolo i report stessi.

La sanzione della sospensione può comunque essere comminata fuori dai casi sopra previsti, qualora la gravità dell'infrazione, stabilita secondo i criteri di correlazione sopra richiamati, lo richiedesse.

E. Incorre nella sanzione del **licenziamento con preavviso**, il dipendente che in maniera dolosa, esponendo la Società a responsabilità nei confronti dei terzi:

- sia recidivo nelle mancanze di cui al punto D, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione;
- prometta o offra denaro o altre utilità a un Pubblico Ufficiale o a un Incaricato di Pubblico Servizio in violazione del Codice di Condotta;
- utilizzi volontariamente i fondi provenienti da finanziamenti pubblici, secondo modalità o per scopi diversi da quelli per cui sono stati concessi, ovvero ne rediga la relativa rendicontazione omettendo informazioni obbligatorie e trascrivendo false informazioni;
- nel redigere le comunicazioni sociali rivolte al pubblico, attesti o trascriva volontariamente false informazioni o dati falsi, o alteri con dolo in qualunque maniera le informazioni ivi contenute o i documenti di supporto;
- alteri o trascriva volontariamente informazioni false nelle scritture e nei libri contabili, nelle fatture emesse, negli ordini di acquisto, e nei contratti stipulati ovvero in qualsiasi documento che possa essere di supporto o di fondamento alle comunicazioni elencate precedentemente;
- violi i principi del Codice di Condotta inerenti i delitti contro la personalità individuale, i reati di criminalità organizzata, anche transnazionale, di terrorismo, di razzismo e xenofobia.

F. Incorre nella sanzione del **licenziamento senza preavviso**, il lavoratore che avendo violato il Modello, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un reato, ovvero causi l'applicazione nei confronti della Società delle sanzioni previste dal decreto 231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad essa danni di entità elevata.

* * *

In luogo delle sanzioni di cui ai precedenti punti E. ed F, per i soli lavoratori assunti successivamente alle novità introdotte dal Jobs Act, si applica la sanzione del **licenziamento per giusta causa** quando il lavoratore, avendo violato il Modello, venga condannato con sentenza passata in giudicato, per avere commesso un reato, ovvero causi l'applicazione nei confronti della

Società delle sanzioni previste dal decreto 231/2001 o di altre sanzioni, nonché cagioni ad essa danni di entità elevata.

3. Misure nei confronti dei dirigenti

Trasgressioni che non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Le violazioni del Modello da parte dei Dirigenti, salvo che non comportino la risoluzione del rapporto di lavoro nei casi indicati nel presente sistema disciplinare, devono essere annotate nelle loro rispettive schede valutative/note di qualifica o nel loro stato di servizio, o comunque in un apposito registro dell'azienda.

L'annotazione di tali trasgressioni è strumentale anche a rilevare eventuali recidive.

Tali infrazioni saranno considerate negativamente dal Consiglio di Amministrazione ai fini del conferimento di ulteriori incarichi e deleghe, nonché dell'elargizione di gratifiche, premi, benefit, aumenti di compensi, fatti salvi gli scatti di anzianità previsti dal CCNL.

Qualora alla reiterazione di tali trasgressioni per 2 volte nell'arco di 2 anni, non consegua il licenziamento del dirigente, allo stesso verranno revocate eventuali deleghe, e potrebbe esserne predisposto il trasferimento dall'area a rischio ad un'altra area della Società, per esigenze organizzative e secondo quanto previsto dal CCNL applicabile.

Trasgressioni che comportano la risoluzione del rapporto di lavoro

Nel caso in cui un Dirigente violi le disposizioni del Modello, che per gli altri lavoratori subordinati comporterebbero la sanzione del licenziamento, ovvero impedisca dolosamente l'applicazione delle misure previste dal Modello nell'area di propria competenza, il suo rapporto di lavoro verrà risolto, nei modi previsti dal CCNL.

4. Misure nei confronti degli Amministratori

Le violazioni da parte degli Amministratori delle prescrizioni contenute nel Modello, devono essere riferite dall'Organismo di Vigilanza al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale e devono risultare dal verbale della relativa adunanza del Consiglio.

Nel caso in cui le trasgressioni siano commesse dalla maggioranza dei membri del Consiglio o dal Consiglio collegialmente, l'Organismo di Vigilanza deve riferire anche all'Assemblea.

Qualora il Presidente, l'Amministratore Delegato e tutti i membri del Consiglio di Amministrazione conferitari di deleghe, disattendano più di 2 volte nel corso dell'esercizio le disposizioni del Modello - compiendo atti non contemplati nelle deleghe loro conferite ovvero in violazione dei limiti prescritti dal Modello -, per la cui violazione non sia prevista la loro revoca ovvero non sia possibile dichiararla tempestivamente, il Consiglio di Amministrazione dovrà sospendere, nel rispetto dell'Atto Costitutivo e dello Statuto, le deleghe loro conferite.

Nei casi in cui le suddette trasgressioni del Modello, configurino cause di decadenza previste dall'art. 2382 c.c.^{1.}, il Consiglio di Amministrazione provvederà a sostituire gli amministratori decaduti ai sensi dell'art. 2386 c.c.^{2.}; in difetto l'Assemblea adotterà i provvedimenti sopra indicati.

Ai fini della recidiva, si terrà conto delle infrazioni degli Amministratori solamente nell'ambito dell'esercizio sociale.

Nei casi di violazione delle disposizioni del Modello da parte degli Amministratori, resta salva la facoltà del Consiglio di ratificare il loro operato, all'uopo convocando apposita riunione, comunque entro 2 mesi. Della decisione e delle relative motivazioni, il Consiglio è tenuto ad informare tempestivamente l'Organismo di Vigilanza, trasmettendo ogni documentazione utile e necessaria ai fini delle valutazioni, nonché dei provvedimenti ad esso competenti secondo le disposizioni del Modello.

La pendenza di procedimenti penali nei confronti degli Amministratori, fino a quando non sia stata pronunciata sentenza di primo grado, anche non passata in giudicato, non comporta l'applicazione automatica delle sanzioni sopra specificate.

5. Misure nei confronti dei Sindaci

In caso di violazione del Modello da parte dei componenti del Collegio Sindacale, l'OdV ne darà immediata comunicazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio stesso, con le modalità di cui al punto precedente.

¹ **Cause di ineleggibilità e di decadenza:** [1] Non può essere nominato amministratore, e se nominato decade dal suo ufficio, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi.

² **Sostituzione degli amministratori:** [1] Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più amministratori, gli altri provvedono a sostituirli con deliberazione approvata dal collegio sindacale, purché la maggioranza sia sempre costituita da amministratori nominati dall'assemblea. Gli amministratori così nominati restano in carica fino alla prossima assemblea. [2] Se viene meno la maggioranza degli amministratori nominati dall'assemblea, quelli rimasti in carica devono convocare l'assemblea perché provveda alla sostituzione dei mancanti. [3] Salvo diversa disposizione dello statuto o dell'assemblea, gli amministratori nominati ai sensi del comma precedente scadono insieme con quelli in carica all'atto della loro nomina. [4] Se particolari disposizioni dello statuto prevedono che a seguito della cessazione di taluni amministratori cessi l'intero consiglio, l'assemblea per la nomina del nuovo consiglio è convocata d'urgenza dagli amministratori rimasti in carica; lo statuto può tuttavia prevedere l'applicazione in tal caso di quanto disposto nel successivo comma. [5] Se vengono a cessare l'amministratore unico o tutti gli amministratori, l'assemblea per la nomina dell'amministratore o dell'intero consiglio deve essere convocata d'urgenza dal collegio sindacale, il quale può compiere nel frattempo gli atti di ordinaria amministrazione.

I consiglieri e i sindaci adotteranno i provvedimenti del caso nell'ambito delle rispettive attribuzioni, ivi compresa l'eventuale convocazione dell'assemblea per la proposta di revoca dalla carica.

6. Misure nei confronti degli altri soggetti obbligati al rispetto del Codice di Condotta

Le violazioni del Modello da parte di collaboratori che intrattengono un rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, anche occasionale, gli agenti, i lavoratori parasubordinati, i partner, i fornitori, i consulenti e chiunque svolga attività in nome e per conto della Società o sotto il controllo della stessa, fatta salva la richiesta di risarcimento di eventuali danni sofferti, comporteranno l'applicazione immediata delle misure indicate sotto, previa introduzione di opportune clausole contrattuali in tutti i successivi contratti che verranno stipulati.

Le violazioni del Modello da parte dei soggetti sopra elencati, comportano la risoluzione immediata e di diritto del rapporto contrattuale, nei modi previsti dall'art. 1456 c.c., negli stessi casi per i quali questo sistema disciplinare prevede la risoluzione del rapporto di lavoro per i dipendenti e comunque in tutti i casi di violazione di legge connesse allo svolgimento dell'incarico.

Clausole contrattuali di natura sanzionatoria e risolutiva per violazione del Modello, saranno inserite in tutti i nuovi contratti di collaborazione, di agenzia e di partnership che verranno stipulati dalla Società con i soggetti sopra elencati.

Nel caso in cui i contratti precedentemente stipulati, non contenessero le clausole di cui sopra, le trasgressioni del Modello da parte di collaboratori e agenti, saranno comunque considerate inadempimento della prestazione, e, ove possibile potranno comportare la risoluzione del singolo contratto ai sensi dell'art. 1453 c.c., previa comunicazione del Codice di Condotta.

7. Misure per violazione della disciplina in materia di Whistleblowing

Si applicano le medesime misure previste dal presente Sistema Disciplinare per comportamenti dolosi, in caso di:

- violazione degli obblighi di riservatezza dell'identità del segnalante;
- segnalazioni infondate con dolo o colpa grave.

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

ALLEGATI

ALLEGATO A. Legenda dei reati

- A.1 Legenda reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Dlgs 231/2001)
- A.2 Legenda reati societari (art. 25 ter del Dlgs 231/2001)
- A.3 Legenda altri reati previsti dal Dlgs 231/2001

ALLEGATO B. Reati contro la Pubblica Amministrazione

- B.1 Elenco dei reati previsti
- B.2 Modalità commissive dei reati contro la Pubblica Amministrazione
- B.3 Analisi dei rischi P.A.
- B.4 Gap Analysis e standard di controllo
- B.5 Elenco report e attestazioni all'Organismo di Vigilanza

ALLEGATO C. Reati societari

- C.1 Elenco dei reati previsti
- C.2 Elenco delle attività nel cui ambito potrebbero essere commessi i reati previsti
- C.3 Attività, rischio reato, soggetti potenzialmente coinvolti e standard di controllo
- C.4 Tabella di sintesi

ALLEGATO D. Altri reati

- D.1 Elenco dei reati previsti
- D.2 Analisi dei rischi altri reati
- D.3 Elenco dei processi a rischio
- D.4 Controlli

ALLEGATO E. Riferimenti normativi

- E.1 Il Decreto Legislativo 231/2001