

Rohm & Haas Italia s.r.l.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.

PREFAZIONE

- IL DECRETO LEGISLATIVO n. 231/2001

In data 8 giugno 2001 è stato emanato - in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300 - il D.Lgs. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio successivo, adeguando la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, introducendo il concetto di "responsabilità amministrativa" (penale) degli enti o società, per i reati indicati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle organizzazioni citate; in date successive sono stati introdotti in tale decreto aggiornamenti legislativi recepiti nel documento che segue.

I soggetti destinatari di tale decreto ai fini delle responsabilità sono:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o della società, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale (posizioni apicali);
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo delle attività;
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Tale nuova responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Per tutti gli illeciti commessi a violazione dei reati indicati nel D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., è prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria a carico del patrimonio degli enti o società che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione dell'illecito; per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di instaurare rapporti con la Pubblica Amministrazione,

l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

- REATI PRESUPPOSTO

Relativamente ai reati a cui si applica la disciplina in esame, sono elencati nella normativa le seguenti tipologie:

- 1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
- 2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- 3) Delitti di criminalità organizzata;
- 4) Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione;
- 5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- 6) Delitti contro l'industria ed il commercio;
- 7) Reati societari;
- 8) Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- 9) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- 10) Delitti contro la personalità individuale;
- 11) Abusi di mercato;
- 12) Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- 13) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- 14) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- 15) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- 16) Reati ambientali;
- 17) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- 18) Razzismo e xenofobia.

- MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

Il D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. prevede la facoltà per l'ente o la società di procedere con l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che individui:

- i potenziali rischi di reato in relazione all'attività dell'ente o della società', definendo gli strumenti attraverso i quali effettuare azioni di prevenzione e controllo;
- le strutture a cui è demandato il controllo nei diversi livelli dell'organizzazione;
- un organismo autonomo che vigili (Organismo di Vigilanza);
- le modalità attraverso le quali intervenire in caso di potenziale rischio;
- le modalità per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari all'interno della organizzazione.

E' esclusa la responsabilità della società nei casi in cui si dimostri che:

- 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;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui sopra.

1 - MODELLO di ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI **ROHM & HAAS ITALIA srl.**

• DESTINATARI

In linea con il D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., la **Rohm & Haas Italia srl** (qui di seguito per brevità “SOCIETA”) 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 della SOCIETA’ 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 della stessa (c.d. soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett. a), D.Lgs. 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) D.Lgs. 231/2001);
- terzi destinatari intendendosi ogni persona fisica o giuridica tenuta ad una o più prestazioni in favore della SOCIETA’.

La SOCIETA’ non è ritenuta responsabile, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D.Lgs. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

• DEFINIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

La SOCIETA’ nella definizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (qui di seguito per brevità “MODELLO”) :

- individua le aree di rischio specifiche volte a verificare in quale area/settore aziendale sia ipotizzabile la realizzazione dei reati;
- predispone un sistema di controllo con lo scopo di prevenire i rischi attraverso i processi e le procedure coerenti con il quadro normativo e le corrette prassi aziendali (work processes, procedure operative, codice etico);
- definisce un sistema sanzionatorio per i diversi livelli organizzativi e per i terzi con i quali la SOCIETA’ intrattiene rapporti.

- **ELEMENTI DEL MODELLO**

Dall'esame del sistema di controllo interno delle attività aziendali della SOCIETA', comprensivo degli aspetti organizzativi e gestionali attinenti le aree sensibili, consegue l'adozione del MODELLO idoneo alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001 e smi.

Il MODELLO è costituito da un complesso organico di principi, regole, disposizioni, schemi organizzativi, compiti e responsabilità.

Tale complesso è funzionale alla realizzazione ed alla diligente gestione di un sistema di controllo e monitoraggio delle attività della SOCIETA' nel cui ambito può ricorrere il potenziale rischio di commissione reati ("attività sensibili").

Lo scopo del sistema di controllo è la prevenzione della commissione, anche solo tentata, dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e smi e rilevanti per la organizzazione della SOCIETA'.

Il MODELLO si esplica nei confronti dei soggetti destinatari, sopra citati, ed individua:

- le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- le misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a individuare ed eliminare tempestivamente situazione di possibile rischio;
- gli obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- il sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MODELLO (documento integrativo);
- l'informazione e la formazione dei destinatari del MODELLO.

Compete al Consiglio di Amministrazione della SOCIETA' l'approvazione del MODELLO e gli aggiornamenti dello stesso in seguito a cambi normativi o modifiche organizzative.

2 - DESCRIZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

• PROCESSI GLOBALI DI LAVORO (WORKPROCESSES)

The Dow Chemical Company” (qui di seguito per brevità”TDCC”), società che controlla la SOCIETA’ è organizzata per Business Globali e Funzioni di supporto agli stessi.

La SOCIETA’ attua il modello organizzativo di TDCC utilizzando i 9 processi globali di lavoro (work process*) di seguito riportati:



Completano i succitati processi di lavoro:

- Environment, Health & Safety (EH&S),
- Legal,
- Public Affairs.

* Definizione di “*Work process*”: una serie di fasi o di attività che trasformano un *input* in un *output*,

- individuando ed assegnando ruoli e responsabilità,
 - descrivendo l’attività da svolgere in fasi successive e conseguenti,
 - ricorrendo alle migliori pratiche,
 - indicando i requisiti di competenze e capacità,
 - implementando l’uso di strumenti di supporto (*tools*).
 - misurando/valutando i processi,
- Il “*work process*,” se necessario, può essere ulteriormente suddiviso in “*sub-processes*” (sottoprocessi).

Link (collegamenti) alla rete aziendale (intranet) per accedere ai “work process”:

| |
|--------------------------------------|
| • Innovate Commercial Offering (ICO) |
| • Integrated Supply Chain |
| • Lead People |
| • Manage Information |
| • Market / Sell |
| • Plan & Allocate Resources |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Procurement |
| <ul style="list-style-type: none"> • Produce Product |
| <ul style="list-style-type: none"> • Record & Report |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Environment, Health & Safety (EH&S) |
| <ul style="list-style-type: none"> • Legal |
| <ul style="list-style-type: none"> • Public Affairs |

Per accedere alla descrizione dei Global work process:

Global Work Processes

Global Work processes relationships.

- SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (ODMS)

Il “Sistema di gestione integrato” (ODMS) specifica le politiche, i requisiti, i processi, le procedure e la documentazione a supporto delle attività della TDCC.

In particolare:

- la sezione 5 individua le responsabilità della leadership per i sistemi di gestione di salute e sicurezza, ambiente e qualità;
- la sezione 6 descrive le attività che riguardano la salute, sicurezza ed ambiente (EH&S);
- la sezione 7 descrive le attività che riguardano la qualità;
- la sezione 8 descrive le attività relative alla gestione operativa degli impianti (Operations).

Nota: Il Management System Integrato di TDCC corrisponde al sistema di gestione integrato di qualità e salute, sicurezza e ambiente dei sistemi di gestione volontaria ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001. Quindi, per gli stabilimenti in cui è applicabile, i sistemi di gestione adottati volontariamente come OHSAS 18001 per la salute e sicurezza e ISO 14001 costituiscono parte integrante del MODELLO.

- ALTRI STRUMENTI IN ESSERE IN ROHM & HAAS ITALIA SRL ATTINENTI AL “MODELLO”

La SOCIETA', quale controllata di TDCC, ha adottato il Codice Etico di TDCC nel quale si esprimono principi e regole di corretta gestione aziendale richiamandone l'osservanza da parte del personale dipendente, degli organi sociali, dei consulenti e dei partners.

Sono inoltre incluse nel Codice Etico, le pari opportunità, la protezione dell'ambiente, la salute, la sicurezza, l'integrità finanziaria, i conflitti di interessi, e le responsabilità in merito al rispetto dei dettati.

Inoltre la SOCIETA', nella qualità di controllata del gruppo multinazionale TDCC, è altresì soggetta al Sarbanes-Oxley Act del 30 luglio 2002 le cui previsioni investono il governo societario, l'informazione contabile, i requisiti dei revisori, un controllo pubblico sulla qualità della revisione, i tempi e i modi dell'informazione su fatti rilevanti e della valutazione dei risultati di bilancio, i doveri degli analisti finanziari, gli obblighi per gli amministratori e per i responsabili del controllo interno. In numerosi casi le disposizioni delegano all'autorità di vigilanza statunitense (Security Exchange Committee) l'attuazione regolamentare degli enunciati.

3 – LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI PER LA SOCIETA'

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. – al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'ente o della società, sono quelle derivanti dalla analisi di rischio fatta per le attività della SOCIETA' e sono elencate di seguito con riferimento agli articoli di legge.

- 1) **Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico**
 - a) Art 316 bis c.p. - Malversazione a danno dello Stato;
 - b) Art. 316 ter c.p. - Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato;
 - c) Art. 640 comma 2 n.1 – Truffa (a danno dello Stato o di un altro ente pubblico);
 - d) Art. 640 bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
 - e) Art. 640 ter c.p. – Frode informatica.
- 2) **Art. 24-bis - Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
 - a) Art. 491 bis c.p. - Documenti informatici

- 3) **Art. 24-ter - Delitti di criminalità organizzata**
- a) Art. 416 - Associazione per delinquere
 - b) Art. 416 bis - Associazione di tipo mafioso
- 4) **Art. 25 - Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione**
- a) Art. 317 c.p. - Concussione
 - b) Art. 318 c.p. - Corruzione per un atto d'ufficio
 - c) Art. 319 c.p. - Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio
 - d) Art. 319 bis - Circostanze aggravanti
 - e) Art. 319 ter c.p. - Corruzione in atti giudiziari
 - f) Art. 319 quater c.p. - Induzione indebita a dare o promettere utilità
 - g) Art. 320 c.p. - Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio
 - h) Art. 321 c.p. - Pene per il corruttore
 - i) Art. 322 c.p. - Istigazione alla corruzione
 - j) Art. 322 bis c.p. - Peculato, concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri
- 5) **Art. 25 bis.1. - Delitti contro l'industria e il commercio**
- a) Art. 515 c.p. - Frode nell'esercizio del commercio
 - b) Art. 517 c.p. - Vendita di prodotti industriali con segni mendaci
 - c) Art. 517 ter c.p. - Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale
- 6) **Art. 25-ter - Reati societari**
- a) Art. 2621 c.c. - False comunicazioni sociali
 - b) Art. 2621 bis c.c. - Fatti di lieve entità
 - c) Art. 2622 c.c. - False comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori
 - d) Art. 2625 comma 2 c.c. - Impedito controllo
 - e) Art. 2626 c.c. - Indebita restituzione dei conferimenti
 - f) Art. 2627 c.c. - Illegale ripartizione degli utili e delle riserve
 - g) Art. 2628 c.c. - Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante
 - h) Art. 2629 c.c. - Operazioni in pregiudizio dei creditori
 - i) Art. 2629 bis c.c. - Omessa comunicazione del conflitto d'interessi

- j) Art. 2632 c.c. - Formazione fittizia del capitale
 - k) Art. 2635 c.c. - Corruzione tra privati
 - l) Art. 2635 bis c.c. - Istigazione alla corruzione tra privati
 - m) Art. 2636 c.c. - Illecita influenza sull'assemblea
 - n) Art. 2637 c.c. - Aggiotaggio
 - o) Art. 2638 commi 1 e 2 c.c. - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza
- 7) **Art. 25-quinquies - Delitti contro la personalità individuale**
- a) Art. 600 c.p. - Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù
 - b) Art. 600 quater c.p. - Detenzione di materiale pornografico
 - c) Art. 601 c.p. - Tratta di persone
 - d) Art. 603 bis c.p. - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
- 8) **Art. 25-septies - Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**
- a) Art. 589 c.p. - Omicidio colposo
 - b) Art. 590 c.p. - Lesioni personali colpose
- 9) **Art. 25-decies - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
- a) Art. 377-bis c.p. - Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
- 10) **Art. 25-undecies - Reati ambientali**
- a) Art. 137 del D.Lgs 152/2006 - scarichi di acque reflue
 - b) Art. 256 del D.Lgs 152/2006 - attività di gestione di rifiuti non autorizzata
 - c) Art. 257 del D.Lgs 152/2006 - bonifica dei siti
 - d) Art. 258 del D.Lgs 152/2006 - violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
 - e) Art. 259 del D.Lgs 152/2006 - traffico illecito di rifiuti (riguarda le spedizioni transfrontaliere)
 - f) Art. 260 del D.Lgs 152/2006 - attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti
 - g) Art. 260 bis del D.Lgs 152/2006 - Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti
 - h) Art. 279 del D.Lgs 152/2006 - qualità dell'aria
 - i) Art. 3 comma 6 della Legge 549/1993 - Cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive.

- j) Art. 452 bis. c.p. - Inquinamento ambientale.
- k) Art. 452 quater. c.p. - Disastro ambientale.
- l) Art. 452 quinquies. c.p. - Delitti colposi contro l'ambiente.
- m) Art. 452 sexies. c.p. - Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività.
- n) Art. 452 octies c.p. - Circostanze aggravanti
- o) Art. 733 bis c.p. - Distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto.

11) Art. 25-duodecies- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- a) Art. 12 commi 1, 3, 3 bis, 3 ter, 5 del D.Lgs. 286/1998 - Disposizioni contro le immigrazioni clandestine
- b) Art. 22 comma 12-bis del D.Lgs. 286/1998.

4 – PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO

Il comportamento da tenere ed i controlli da fare per evitare la commissione dei reati rilevanti per le attività della SOCIETA' sono descritti nei processi di lavoro della SOCIETA', indicati precedentemente e nel Codice Etico.

5 - ORGANISMO DI VIGILANZA DELLA SOCIETA'

5.1 Attività di competenza

L'Organismo di Vigilanza (qui di seguito per brevità "O.d.V.") svolge le attività di competenza ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 231/2001 con "autonomi poteri di iniziativa e controllo".

Al fine di coadiuvare la definizione e lo svolgimento delle attività di competenza e di consentire la massima adesione ai requisiti e ai compiti di legge l' O.d.V. può:

- avvalersi della funzione "Internal Audit" per specifiche attività quali ad esempio la materia finanziaria, la produzione, le risorse umane/ payroll, l'antifortunistica, l'ambiente, l'igiene industriale, la salute. Pertanto può acquisire copia dei reports conseguenti all'Audit effettuato, sia esso interno od esterno (es. Enti pubblici).
- Il responsabile di funzione che ha ricevuto l'audit è pertanto tenuto ad inviare copia del report all'O.d.V.
- richiedere il supporto della Direzione Affari Legali e della Direzione Risorse Umane, con le quali attua un assiduo e reciproco flusso comunicativo .

5.2 Nomina dell'Organismo di vigilanza

L'Organismo di Vigilanza della SOCIETA' è istituito e/o modificato con la delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale interessato.

Le seguenti condizioni costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza per i componenti dell' O.d.V. o per l'intero Organismo:

- la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e smi; ovvero
- 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 - sentito il parere del Collegio Sindacale - la sospensione dei poteri dell' O.d.V. e la nomina di un *interim*.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'O.d.V. sulla base dell'esperienza di attuazione del MODELLO, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell' O.d.V. potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Mediante strumenti organizzativi e gestionali sono formalizzati:

- (a) la struttura e la nomina dell'O.d.V. di cui al paragrafo 5.1 e al paragrafo 5.2, nonché
- (b) i compiti dell'Organismo di Vigilanza così definiti:

- vigilanza sull'effettività del MODELLO;
- disamina dell'adeguatezza del MODELLO, ossia dell'efficacia nel prevenire i comportamenti illeciti in materia di reati presupposto ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e smi ;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del MODELLO, promozione del necessario aggiornamento, a seguito di eventi significativi che rendano necessario effettuare correzioni e adeguamenti;
- promozione, in collegamento con le altre unità interessate, dell'aggiornamento/adeguamento del MODELLO e del sistema di vigilanza

- definizione dei flussi informativi di competenza e attuazione dei programmi di formazione ed aggiornamento del personale sul MODELLO;
- individuazione dei referenti funzionali responsabili dei più rilevanti settori di business;
- elaborazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i contenuti del MODELLO, nell'ambito dei vari settori di attività, operando in collaborazione con i responsabili ed attuando anche interventi di controllo non programmati .

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

- elaborare le risultanze delle attività effettuate e la relativa reportistica;
- assicurare il mantenimento e l'aggiornamento del sistema di identificazione, mappatura e classificazione delle aree di rischio ai fini dell'attività di vigilanza;
- promuovere e assicurare l'elaborazione di direttive per l'organizzazione e i contenuti dei flussi informativi verso l'O.d.V.;
- assicurare la gestione al fine dell'esercizio dell'attività di "risk assessment" del MODELLO;
- segnalare alle funzioni competenti violazioni del MODELLO;
- monitorare, di concerto con la Direzione Risorse Umane, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- promuovere e monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza del MODELLO, per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti dello stesso.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, l'O.d.V. ha accesso senza limitazioni ai siti ed alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo.

A fronte di richieste da parte dell'O.d.V. è fatto obbligo di fornire le adeguate risposte in capo a qualunque funzione aziendale, componente degli organi sociali, o dipendente. E' fatto obbligo, al verificarsi di eventi o circostanze rilevanti quali, ad esempio, la consegna di verbali ispettivi da parte delle autorità in materia di sicurezza, salute, ambiente, o altre tematiche rientranti nel MODELLO, la pronta informativa all'O.d.V.

Facoltà assegnate:

- ricorso e/o utilizzo di Internal Audit
- supporto del CdA, della Direzione Affari Legali e della Direzione Risorse Umane
- risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza

- chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie, che garantiscano la migliore esecuzione di compiti di natura tecnico-specialistica.

5.4 Flussi informativi

5.4.1 Reporting dell'Organismo di vigilanza verso il vertice aziendale

L'O.d.V. riferisce in merito all'attuazione del MODELLO nonché, all'emersione di eventuali aspetti critici, all'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati, predisponendo:

- report degli audits
- verbali di riunione
- rapporto semestrale riassuntivo all'attività svolta, per il CdA e Collegio Sindacale indicando controlli, verifiche effettuate ed esito, nonché quanto altro significativo
- segnalazione di nuove disposizioni legislative in materia di responsabilità amministrativa della SOCIETA'
- informativa "ad hoc" quando urgente

Si prevede inoltre quanto segue:

a) alla notizia di una violazione del MODELLO commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'O.d.V. informa il Collegio Sindacale e tutti gli Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Collegio Sindacale, i provvedimenti opportuni;

(b) alla notizia di una violazione del MODELLO, commessa da parte di uno o più Sindaci, l'O.d.V. informa i Sindaci e il Consiglio di Amministrazione. Il Collegio Sindacale procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni attraverso le funzioni competenti.

5.4.2 Reporting verso l'Organismo di vigilanza

L'O.d.V. deve essere informato, tramite specifiche segnalazioni da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del MODELLO in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della SOCIETA' ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e smi .

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- ciascun dipendente deve segnalare la commissione, o il ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati nel MODELLO, nonché comportamenti che non soddisfino il MODELLO, contattando il diretto superiore gerarchico e l'O.d.V.
- Con disposizione dell'O.d.V. sono istituiti “canali informativi dedicati” per facilitare il flusso di segnalazioni ufficiose e informazioni;
- i consulenti, i collaboratori e i partner commerciali, per quanto riguarda la loro attività svolta nei confronti della SOCIETA' effettuano la segnalazione direttamente all'O.d.V. mediante canali informativi indicati nel contratto.

L'O.d.V. valuta le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti, sono definiti ed applicati in conformità a quanto previsto nel sistema disciplinare.

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

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, devono essere trasmesse all'O.d.V. le notizie relative ai procedimenti disciplinari per violazione del MODELLO, le sanzioni irrogate, nonché' provvedimenti di archiviazione procedimenti con relative motivazioni.

5.5 Raccolta e conservazione delle informazioni

Ogni informazione, segnalazione, report previsti nel MODELLO sono conservati dall'O.d.V. I dati e le informazioni conservate possono essere messe a disposizione di soggetti aziendali esterni all'O.d.V. previa autorizzazione dello stesso.

6 - WISTLEBLOWING

Con la legge 30 novembre 2017 n. 179 sono state introdotte disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro.

I canali di segnalazione, compreso quello informatico (Dow EthicsLine), previsti dal DOW'S CODE OF BUSINESS CONDUCT (CODICE ETICO) sono adeguati per rispondere ai requisiti della citata legge.

I segnalanti in buona fede sono garantiti secondo quanto previsto nella legge citata.

7 - STRUTTURA DEL SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 Funzione del sistema disciplinare

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del d.lgs. 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 e dotate di deterrenza, applicabili in caso di violazione delle misure contenute nel MODELLO ha lo scopo di contribuire:

- all'efficacia del MODELLO stesso,
- all'efficacia dell'azione di controllo dell'O.d.V.

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

7.2 Elementi descrittivi del sistema disciplinare

Ai fini dell'ottemperanza del D.Lgs. 231/2001 e s.m.i., a titolo esemplificativo, costituisce violazione del MODELLO 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 nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- attività connesse ai work process ed alle procedure che:
 - espongano la SOCIETA' a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dalla normativa di riferimento nel MODELLO;
 - siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. tali da determinare l'applicazione a carico della SOCIETA' di sanzioni previste;
 - causino la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai contenuti del Codice Etico e della richiamata normativa Sorbanes Oxely ovvero omissione di azioni o comportamenti prescritti.

La notizia di una violazione del MODELLO, comunicata da parte dell'O.d.V., corrisponde con l'avvio della procedura di accertamento.

Ad ogni notizia di possibile violazione del MODELLO, comunicata da parte dell'O.d.V., interviene la funzione Risorse Umane e la Direzione Affari Legali.

Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del MODELLO, è individuata dalla Funzione Risorse Umane in collaborazione con la funzione Affari Legali, la sanzione disciplinare prevista dalla normativa e dal CCNL applicabile al personale dipendente, e irrogata nei confronti dell'autore della condotta censurata.

La sanzione irrogata è proporzionata alla gravità della violazione.

Il Responsabile delle Risorse Umane comunica l'irrogazione di tale sanzione all'O.d.V. e insieme provvedono al monitoraggio dell'applicazione della sanzione disciplinare nel rispetto di tutti gli adempimenti di legge e del CCNL .

Il quadro delle sanzioni disciplinari, con riferimento alla organizzazione aziendale in essere, per il personale dipendente e terzi destinatari è definito nel documento "Sanzioni disciplinari" allegato come parte integrante del MODELLO.

8 - FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Premessa

E' data ampia divulgazione all'interno e, quando utile, all'esterno della struttura dei contenuti del MODELLO.

La SOCIETA' e l'O.d.V. promuovono la conoscenza del MODELLO da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento adeguato al livello organizzativo ed alle attività sensibili di pertinenza .

Formazione del personale e diffusione del MODELLO

I principi e i contenuti del MODELLO sono comunicati formalmente dalla SOCIETA' al suo personale dipendente e vengono divulgati mediante corsi di formazione.

I soggetti individuati sono necessariamente tenuti a partecipare ai corsi di formazione predisposti.

Il MODELLO è di norma affisso nelle bacheche aziendali e una copia viene consegnata a ciascun nuovo dipendente, nel momento in cui si formalizza l'assunzione.

In alternativa viene fornito al personale dipendente l'indirizzo intranet a cui accedere per prenderne visione .

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

Comunicazione a terzi

Il Codice Etico è portato a conoscenza, con gli strumenti più adeguati, a tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la SOCIETA' come ad esempio, clienti , fornitori, consulenti.

L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Codice Etico da parte dei terzi, aventi rapporti contrattuali con la Società, viene previsto da apposite clausole contenute nei contratti che formeranno oggetto di accettazione specifica del terzo contraente.

9) DOCUMENTI INTEGRANTI IL MODELLO

Completano il MODELLO sopra riportato e ne costituiscono parte integrante i seguenti allegati

- 1- Procure e Deleghe operanti all'interno della SOCIETA'
- 2- Codice Etico di TDCC (link)
- 3- Sistema Disciplinare

Data prima emissione: Dicembre 2018