

ROHM AND HAAS ITALIA S.R.L.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO adottato ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001

Versione	Approvato da	Data
Dicembre 2020	Consiglio di Amministrazione Rohm and Haas Italia S.r.l.	17.12.2020

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

Sommario

1. PREFAZIONE.....	4
1.1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.....	4
1.2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX DECRETO 231/2001: I DESTINATARI.....	6
1.3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX DECRETO 231/2001: SCOPI E PRESCRIZIONI.	8
2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DI ROHM AND HAAS ITALIA S.R.L.....	12
Art. 1 – Profili soggettivi.....	12
Art. 2 – Approvazione e modifica del Modello 231.....	12
Art. 3 - Costituzione dell’Organismo di Vigilanza.....	12
Art. 4 – Requisiti per la nomina dei membri dell’Organismo di Vigilanza.....	13
Art. 5 – Autonomia dell’Organismo di Vigilanza.....	13
Art. 6 – Mezzi assegnati all’Organismo di Vigilanza.....	14
Art. 7 - Funzioni e poteri dell’Organismo di Vigilanza.....	15
Art. 8 – Flussi informativi.....	16
Art. 9 – Procedura e modalità di segnalazione (<i>whistle-blowing</i>).....	18
Art. 10 – Attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto. .	18
Art. 11 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto 231.....	18
Art. 12 – Informativa nei confronti dei Soggetti Terzi.....	18
Art. 13 – Gestione risorse finanziarie sociali.....	19
Art. 14 – Rapporti tra società del Gruppo.....	19
Art. 15 - Rapporti con Soggetti Sensibili.....	19
Art. 16 – Sistema sanzionatorio.....	19
Art. 17 - Rilevanza degli altri capitoli.....	21
3. ATTIVITA’ CHE POSSONO DARE LUOGO A REATI PRESUPPOSTO.	22
3.1. PREMESSA.....	22
3.2. IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE INTERNE.....	22
3.3. I PROCESSI GLOBALI DI LAVORO (“WORK PROCESSES”), IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (ODMS) E IL CODICE DI CONDOTTA.....	23
3.4. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI PER LA SOCIETA’.....	26
3.5. PRINCIPI DI COMPORTAMENTO.....	30
4. IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	31
INTRODUZIONE.....	31

1. – SOGGETTI DESTINATARI.....	31
2. – CONDOTTE RILEVANTI.....	32
3. – SANZIONI.	32
4. – PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.	34
5 – DIFFUSIONE.....	35

1. PREFAZIONE.

1.1. INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001.

Il D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, “**il Decreto**”) – emanato, in data 8 giugno 2001, in esecuzione della delega di cui all’art. 11, l. 29 settembre 2000 n. 300 e entrato in vigore il 4 luglio 2001 – ha modificato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, “**l’Ente**” o, nel caso di Rohm and Haas Italia S.r.l., “**la Società**”), introducendo il concetto di “responsabilità amministrativa”(penale) dell’Ente, per i reati indicati nel Decreto, ove commessi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente medesimo.

La responsabilità dell’Ente viene espressamente definita “amministrativa”, sebbene si tratti di una responsabilità di carattere sostanzialmente penale. Essa si aggiunge alla responsabilità penale dei soggetti-persone fisiche che hanno materialmente realizzato il fatto illecito.

I soggetti che possono dare concretamente luogo ai reati previsti dal Decreto sono:

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una unità organizzativa dello stesso, che sia dotata di autonomia finanziaria e funzionale; nonché 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), Decreto);
- persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione "apicale"; appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale dipendente, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali (c.d. soggetti sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), Decreto);
- terzi destinatari, intendendosi ogni persona fisica o giuridica tenuta ad una o più prestazioni in favore dell’Ente.

Occorre, poi, che i reati presi in considerazione dal Decreto siano stati commessi nell’interesse dell’Ente o a suo vantaggio; l’aver agito "*nell’interesse esclusivo proprio o di terzi*" esclude, infatti, la responsabilità dell’Ente.

Lo spettro dei reati previsti dal Decreto (di seguito, “**i Reati Presupposto**”),

originariamente solo nei confronti della Pubblica Amministrazione, si è grandemente esteso nel tempo. Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto sono riconducibili alle categorie indicate di seguito:

- reati contro la pubblica amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- reati in tema di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari tra cui i reati di corruzione tra privati (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- reati di abuso di mercato e relativi illeciti amministrativi (art. 25-sexies);
- 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);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati transnazionali (art. 10, l. 16 marzo 2006, n.146);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- reati in materia di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquesdecies);

- contrabbando (art. 25-sexiesdecies).

Le sanzioni principali colpiscono il patrimonio dell'Ente o la sua libertà di azione: si tratta di sanzioni pecuniarie, da un lato, ed interdittive (es. sospensione dell'attività, esclusione da agevolazioni, etc.), dall'altro. Il Decreto prevede, poi, in aggiunta, le sanzioni accessorie della confisca e della pubblicazione della sentenza.

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente anche nel caso di vicende modificative, quali trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

L'Ente risponde, con il suo patrimonio, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Non rispondono, al contrario, i suoi soci o gli associati.

In caso di trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà, quindi, destinatario delle sanzioni applicabili all'Ente originario per i fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato all'operazione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, o di cui il cessionario era comunque a conoscenza. In ogni caso, le sanzioni interdittive si applicano agli Enti a cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

1.2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX DECRETO 231/2001: I DESTINATARI.

La Società realizza le proprie iniziative aziendali per il tramite dei seguenti soggetti (di seguito “**i Destinatari**”):

- persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione, o di direzione di “primo livello”;

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

- persone che collaborano, in quanto lavoratori subordinati, ed a cui sono attribuite parte delle funzioni assegnate alle persone di cui al punto precedente;
- soggetti terzi cui è affidato il compito di agire in nome e per conto della Società (di seguito “**i Soggetti Terzi**”).

Tali persone possono incorrere, anche inconsapevolmente, nella violazione di norme di legge aventi rilevanza penale per la Società, nel caso non rispettino le prescrizioni descritte nell’ambito del Capitolo 2 e 3. Per questo motivo la Società è innanzitutto interessata a creare le condizioni organizzative, procedurali e di vigilanza, affinché la commissione di reati sia prevenuta in via generale.

Ove, ciò nonostante, la Società dovesse incorrere nella commissione di reati, il Decreto la esonera da responsabilità, se essa prova che:

- l’organo gestorio ha adottato, ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della fattispecie 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 dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza; di seguito, “**l’ODV**”);
- coloro che hanno commesso il reato lo hanno fatto eludendo fraudolentemente le regole aziendali in materia di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’ODV.

Nell’ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, la Società può invece essere chiamata a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dalla scarsa attenzione agli obblighi di direzione o vigilanza. Si tratta, in questo caso, di una vera e propria “colpa in organizzazione”. Si presume, cioè, che la Società abbia acconsentito indirettamente alla commissione del reato non presidiando – o non presidiando efficacemente – le attività e i soggetti a rischio di commissione di un Reato Presupposto. Va sottolineato, al riguardo, che la Società risponde anche quando l’autore del reato, semplicemente, non è stato individuato.

La Società può essere chiamata a rispondere, anche a titolo di concorso, con Soggetti Terzi che intrattengono relazioni d’affari per conto della medesima. Occorre, quindi, preoccuparsi anche dei comportamenti di costoro affinché gli stessi risultino coerenti

con le disposizioni del Decreto. Nelle lettere di incarico o nei contratti con i Soggetti Terzi la Società procederà, quindi, a richiamare gli impegni assunti con il presente documento, rendendo disponibile un estratto dello stesso nelle modalità ritenute più opportune, fra le quali - a titolo esemplificativo - la pubblicazione sul sito internet della Società.

Da quanto sopra si evince che chiunque operi per conto della Società, sia in posizioni di amministratore, di lavoratore subordinato o di Soggetto Terzo, è tenuto a conoscere ed applicare le indicazioni descritte in linea generale nel presente Capitolo 1 e formulate con maggior precisione nei Capitoli 2, 3, e 4, che seguono, oltre che negli allegati al presente documento. Laddove il soggetto in questione, nell'operare per conto della Società nell'ambito delle funzioni ad esso assegnate commettesse un reato a seguito della violazione delle prescrizioni contenute nel presente documento, detto soggetto sarebbe chiamato a risponderne personalmente sotto il profilo penale, mentre la Società sarebbe esonerata da responsabilità.

1.3. IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX DECRETO 231/2001: SCOPI E PRESCRIZIONI.

La Società resta indenne da colpe se predisporre - e si adopera per verificarne l'effettiva implementazione ed il successivo funzionamento - un modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 (di seguito, "**il Modello 231**").

Il Modello 231 è costituito da un insieme di norme che:

- indirizzano le attività aziendali secondo quanto previsto dalle disposizioni del Decreto;
- mirano a prevenire la commissione dei Reati Presupposto;
- si ispirano alle disposizioni del Codice di Condotta di Dow Inc., holding del gruppo facente capo a The Dow Chemical Company (di seguito, "**TDCC**"), adottato dalla Società (di seguito, "**il Codice di Condotta**"). Il Codice di Condotta è un documento di portata generale che contiene la politica aziendale e i principi comportamentali che la Società riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti i suoi dipendenti e di tutti coloro che anche all'esterno della Società cooperano al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

Con l'adozione del presente documento la Società, da un lato, si adegua alle disposizioni del Decreto; dall'altro lato, rende quanto più efficienti possibili il sistema di controlli interni e di *corporate governance* già esistenti. Il Modello 231 si propone pertanto di individuare:

- i potenziali rischi di reato in relazione all'attività dalla 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 (i.e. l'ODV);
- le modalità attraverso le quali intervenire in caso di potenziale rischio;
- le modalità per l'applicazione di eventuali sanzioni disciplinari all'interno della organizzazione.

Nel predisporre il Modello 231, la Società si è ispirata alle “*Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo*” di Confindustria, aggiornate a marzo 2014 (di seguito, “**le Linee Guida**”), secondo le quali il primo obiettivo per la costruzione di un Modello 231 è la “*procedimentalizzazione delle attività che comportano un rischio di reato, al fine di evitarne la commissione*”. La Società ha, inoltre, tenuto conto dei “*Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*”, elaborati dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, ABI, CNF e Confindustria, pubblicati a gennaio 2019.

In tale quadro la Società ha provveduto a adattare le Linee Guida allo specifico contesto in cui opera, alla struttura e all'attività concretamente svolta, alla natura ed alle dimensioni della sua organizzazione. La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad una analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei Reati Presupposto.

Ai fini della preparazione del presente documento, la Società ha pertanto proceduto:

- all'individuazione delle attività sensibili, ovvero, delle aree in cui è possibile che siano commessi i Reati Presupposto, mediante interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi degli organigrammi aziendali e del sistema di ripartizione delle responsabilità;

- all’autovalutazione dei rischi (cd. "*control and risk self assessment*") di commissione di reato e del sistema di controllo interno idoneo ad intercettare comportamenti illeciti;
- all’effettuazione della c.d. "*gap analysis*", cioè di una dettagliata analisi delle procedure e dei processi operativi aziendali;
- all’identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei Reati Presupposto o per la mitigazione del rischio di commissione.

All’esito delle attività sopra descritte, la Società ha predisposto un insieme di norme a cui tutte le persone, dipendenti o meno, che operano per conto della Società stessa, sono tenute ad attenersi nello svolgimento delle funzioni, siano esse attribuite mediante ordini di servizio o mediante specifici accordi contrattuali.

Tali norme sono contenute nel Capitolo 2 ed illustrate nei Capitoli 3 e 4, oltre che negli allegati al presente documento, da intendersi parti integranti dello stesso. In particolare:

- il Capitolo 2 descrive le misure di prevenzione e vigilanza di cui la Società si dota per prevenire la commissione di reati (il “Modello Organizzativo 231 di Rohm and Haas Italia S.r.l.”) e, nel caso in cui detti reati dovessero comunque essere commessi, per essere esonerata da responsabilità in quanto in grado di dimostrare di avere messo in atto tutte le azioni richieste a garantire aprioristicamente la legalità del proprio operato;
- il Capitolo 3 sintetizza i Reati Presupposto e fornisce le indicazioni comportamentali minimali a cui coloro che agiscono per conto della Società devono attenersi per prevenire la commissione dei reati medesimi. Tali indicazioni sono, di volta in volta, definite come “protocollo”. Con il termine “protocollo” ci si riferisce ai principi generali di comportamento a cui attenersi e da mettere in atto, nonché – più specificatamente – alle procedure aziendali *ad hoc*, periodicamente aggiornate, che indicano la serie di azioni e di controlli da porre in essere per la gestione dei fatti aziendali di maggior rilievo. Considerato che non tutte le fasi della vita aziendale si prestano ad essere compiutamente descritte e proceduralizzate, quelle di minore importanza non racchiuse in specifiche procedure dovranno orientarsi a seguire i principi comportamentali generali previsti dal Codice di Condotta e dal Modello 231;

- il Capitolo 4 contiene il sistema sanzionatorio interno che trova applicazione indipendentemente dall'avvio di un procedimento penale a carico del relativo responsabile ed è posto a garanzia del corretto svolgersi della vita aziendale. Il Capitolo sancisce inoltre l'impegno della Società per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza con particolare riferimento al divieto di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori nei confronti del segnalante per motivi collegati e prevede sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate;
- gli allegati al Modello 231 (di seguito, gli "**Allegati**"), si compongono:
 - a) del documento "*Control & Risk Self Assessment e Gap Analysis ex D.Lgs. 231/2001*" (elaborato in un *file excel*), che formalizza le risultanze dell'attività di *Control and Risk self assessment*, finalizzata all'individuazione delle Attività Sensibili (documento riservato al Consiglio di Amministrazione);
 - b) dei protocolli – ulteriori rispetto ai *work processes* aziendali - diretti a prevenire la commissione di reati (di seguito, i "**Protocolli**"; documenti ad esclusivo uso interno).

Si precisa che le procedure aziendali eventualmente non riportate nel presente documento si intendono, comunque, richiamate e che i sopra citati documenti sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione al personale della Società.

2. IL MODELLO ORGANIZZATIVO 231 DI ROHM AND HAAS ITALIA S.R.L.

Art. 1 – Profili soggettivi.

- 1.1. La Società Rohm and Haas Italia S.r.l., con sede in Milano, via F. Albani, n. 65 (la “**Società**”), allo scopo di ottenere i benefici previsti dall’art. 6 del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (il “**Decreto**”), adotta il seguente Modello 231.
- 1.2. La Società opera nel settore della produzione e della commercializzazione di prodotti chimici e materie plastiche di varia natura e destinazione d’uso; fa parte del Gruppo facente capo a The Dow Chemical Company (“**TDCC**”), società quotata alla Borsa di New York, ed è quindi soggetta alle regole del Sarbanes-Oxley Act del 30 luglio 2002 (“**SOX**”); ha approvato il proprio Codice di Condotta facendo proprio il “Code of Conduct” di Gruppo (pubblicato sul sito <https://corporate.dow.com/en-us/about/legal/conduct/business>); risponde alle norme del codice civile ed è regolata dallo Statuto Sociale vigente.
- 1.3. La gestione della Società è affidata ad un Consiglio di Amministrazione che demanda le funzioni operative all’Amministratore Delegato; le attività sociali sono sottoposte al controllo del Collegio Sindacale; la società redige un bilancio secondo i principi contabili US GAAP per l’inclusione nel consolidato di Gruppo ed un bilancio redatto secondo le norme del codice civile italiano e i principi contabili nazionali (OIC), per il deposito presso i competenti uffici pubblici.

Art. 2 – Approvazione e modifica del Modello 231.

Il Modello 231 è adottato – e, se del caso, modificato - con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Art. 3 - Costituzione dell’Organismo di Vigilanza.

- 3.1. Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello 231 è attribuito ad un organismo di vigilanza (“**ODV**”), istituito/modificato dal Consiglio di Amministrazione.
- 3.2. Una volta nominati dal Consiglio di Amministrazione, i componenti dell’ODV eleggono al loro interno il Presidente; l’ODV ne informa il Consiglio di Amministrazione.
- 3.3. Il Consiglio di Amministrazione informa le persone legate alla Società da un

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

rapporto continuativo di lavoro dell'esistenza del Modello 231, nonché del ruolo e dei poteri dell'ODV.

Art. 4 – Requisiti per la nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza.

- 4.1. Possono essere nominati membri dell'ODV soltanto persone fisiche che presentano adeguati requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza.
- 4.2. Possono essere chiamate a far parte dell'ODV anche persone legate da un rapporto di lavoro dipendente con la Società, a condizione che le medesime: (i) non rappresentino la maggioranza dei membri dell'ODV e che (ii) la loro nomina nell'ODV sia specificamente giustificata dal ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione dell'impresa.
- 4.3. Le seguenti condizioni costituiscono cause di ineleggibilità e/o di decadenza per i componenti dell'ODV o per l'intero Organismo:
 - la condanna, con sentenza passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati previsti dal Decreto; 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.
- 4.4. In casi di particolare gravità, anche prima del giudicato, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà disporre la sospensione dei poteri dell'ODV e la nomina di un organismo con poteri *ad interim*.
- 4.5. Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo e del posizionamento dell'ODV sulla base dell'esperienza di attuazione del Modello 231, l'eventuale revoca degli specifici poteri propri dell'ODV potrà avvenire soltanto per giusta causa, previa delibera del Consiglio di Amministrazione.

Art. 5 – Autonomia dell'Organismo di Vigilanza.

- 5.1. L'ODV svolge le attività di sua competenza con “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”. L'ODV, in particolare, (i) assume in piena autonomia informazioni sulle specifiche modalità operative della Società, sull'effettiva esistenza di deleghe di poteri e sugli indirizzi comportamentali forniti al delegato; (ii) verifica la congruità dei comportamenti di questi alle indicazioni ricevute; (iii)

informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione sull'esito dei riscontri ottenuti.

- 5.2. Nell'espletamento delle proprie funzioni, l'ODV può avvalersi del supporto:
- della funzione di “*Internal Audit*”, ad esempio, in settori specifici quali quello finanziario, la produzione, le risorse umane/*payroll*, l'antifortunistica, l'ambiente, l'igiene industriale e la salute. L'ODV può, pertanto, acquisire copia dei *reports* redatti in esito ad un *audit*, sia esso interno od esterno (ad es., un audit svolto da Enti pubblici). Il responsabile della funzione oggetto di *auditing* è pertanto tenuto ad inviare copia del *report* all'ODV;
 - del Consiglio di Amministrazione della Direzione Affari Legali e della Direzione Risorse Umane, con i quali attua un continuo e reciproco flusso comunicativo.
- 5.3. Nello svolgimento dei propri compiti, l'ODV ha accesso senza limitazioni ai siti ed alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo. A fronte di richieste formulate da parte dell'ODV, è fatto obbligo di fornire le adeguate risposte in capo a qualunque funzione aziendale, componente degli organi sociali, o dipendente.

Art. 6 – Mezzi assegnati all'Organismo di Vigilanza.

- 6.1. La delibera di nomina dell'ODV assegna allo stesso mezzi adeguati a consentirne il funzionamento ordinario. In tale contesto, l'ODV può avvalersi dell'ausilio di tutte le strutture della Società, e può chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie, l'esecuzione di compiti di natura tecnico-specialistica.
- 6.2. Qualora, tuttavia, i mezzi necessari eccedano quelli garantiti per l'ordinaria amministrazione, l'ODV riferisce al Consiglio di Amministrazione e chiede al medesimo l'autorizzazione ad impegni di carattere straordinario. L'ODV fa risultare nei suoi verbali le caratteristiche e le motivazioni della richiesta presentata, nonché le motivazioni dell'eventuale mancato accoglimento, anche parziale, della richiesta da parte del Consiglio di Amministrazione.

Art. 7 - Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

7.1. I compiti dell'ODV sono così definiti:

- vigilanza sull'effettività e adeguatezza del Modello 231 a prevenire la commissione di comportamenti illeciti che possano integrare i Reati Presupposto ai sensi del Decreto;
- analisi circa il mantenimento, nel tempo, dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231; promozione del necessario aggiornamento, a seguito di eventi significativi che rendano necessario effettuare correzioni/modifiche;
- promozione, in collegamento con le altre unità interessate, dell'aggiornamento/adeguamento del Modello 231 e del sistema di vigilanza;
- definizione dei flussi informativi di competenza e attuazione dei programmi di formazione ed aggiornamento del personale sul Modello 231;
- individuazione dei referenti funzionali responsabili dei più rilevanti settori di business;
- elaborazione del Programma di Vigilanza, in coerenza con i contenuti del Modello 231, nell'ambito dei vari settori di attività, operando in collaborazione con i responsabili ed attuando anche interventi di controllo non programmati.

7.2. All'ODV 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'ODV;
- assicurare la gestione al fine dell'esercizio dell'attività di "risk assessment" del Modello 231;
- segnalare alle funzioni competenti violazioni del Modello 231;
- 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 231, per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei contenuti dello stesso.

Art. 8 – Flussi informativi.

8.1. - Reporting dell'ODV verso il vertice aziendale.

L'ODV riferisce in merito all'attuazione del Modello 231, nonché all'emersione di eventuali aspetti critici, all'esito delle attività svolte nell'esercizio dei compiti assegnati, predisponendo:

- *report degli audits;*
- verbali di riunione;
- rapporti semestrali per il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, nei quali riassume l'attività svolta, indicando i controlli eseguiti, le verifiche effettuate e l'esito degli stessi, nonché ulteriore elemento significativo;
- segnalazioni di nuove disposizioni legislative in materia di responsabilità amministrativa dell'Ente;
- informativa *ad hoc*, quando urgente.

E' inoltre stabilito quanto segue:

- alla notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più membri del Consiglio di Amministrazione, l'ODV 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;
- alla notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più Sindaci, l'ODV 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.

8.2. - Reporting verso l'ODV.

L'ODV deve essere informato, tramite specifiche segnalazioni da parte dei

soggetti tenuti all'osservanza del Modello, in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto.

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 231, nonché comportamenti che non soddisfino il Modello 231, contattando il diretto superiore gerarchico e l'ODV;
- con disposizione dell'ODV 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 l'attività svolta nei confronti della Società, effettuano la segnalazione direttamente all'ODV mediante canali informativi indicati nel contratto.

L'ODV 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'ODV le notizie relative ai procedimenti disciplinari per violazione del Modello 231, le sanzioni irrogate, nonché i provvedimenti di archiviazione dei procedimenti con le relative motivazioni. E' fatto altresì 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 in materia fiscale, ovvero, operanti in altri settori rilevanti ai fini del Modello 231, la pronta informativa all'ODV.

8.3. - Raccolta e conservazione delle informazioni.

Ogni informazione, segnalazione, *report* previsti nel Modello sono conservati dall'ODV. I dati e le informazioni conservate possono essere messe a disposizione di soggetti aziendali esterni all'ODV, previa autorizzazione dello

stesso.

Art. 9 – Procedura e modalità di segnalazione (*whistle-blowing*).

La Società ha adottato un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti (*whistleblowing*) e di tutela della riservatezza del segnalante anche attraverso modalità informatiche che consente di dare attuazione alle previsioni di cui al novellato art. 6 del Decreto (come integrato dalla l. 30 novembre 2017, n. 179, recante “*Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato*”).

I canali di segnalazione sono quelli previsti dal Codice di Condotta (pubblicato sul sito internet: <https://corporate.dow.com/en-us/about/legal/conduct/business>) e includono anche un canale informatico, gestito da un operatore terzo, accessibile dal seguente sito internet: <https://secure.ethicspoint.com/domain/media/en/gui/23573/index.html>.

La Società ed i destinatari della segnalazione agiscono in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione o comportamenti discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Art. 10 – Attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto.

Le attività nel cui ambito possono essere commessi Reati Presupposto sono individuate nel Capitolo 3.

Art. 11 – Informazione, formazione ed aggiornamento sul Decreto 231.

I principi e i contenuti del Modello 231 sono comunicati formalmente dalla Società 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 231 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.

Art. 12 – Informativa nei confronti dei Soggetti Terzi.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

- 12.1. Nelle lettere di incarico o nei contratti con i Soggetti Terzi la Società procederà a richiamare gli impegni assunti con il presente Modello 231, rendendo disponibile un estratto dello stesso nelle modalità ritenute più opportune.
- 12.2. Il Codice di Condotta è portato a conoscenza, con gli strumenti più adeguati, a tutti coloro che intrattengono rapporti di collaborazione con la Società (come ad esempio, clienti, fornitori, consulenti). L'impegno al rispetto dei principi di riferimento del Codice di Condotta da parte dei terzi, aventi rapporti contrattuali con la Società, è previsto da apposite clausole contenute nei contratti, che formeranno oggetto di accettazione specifica del terzo contraente.

Art. 13 – Gestione risorse finanziarie sociali.

Le risorse finanziarie della Società sono gestite da una pluralità di individui sulla base delle procure e delle deleghe interne ad essi assegnate. La Società adotta specifiche procedure al fine di regolamentare i processi amministrativi di maggior rilievo. Essa segue, nel determinare i propri acquisti, le modalità operative descritte nel manuale [Source to Pay](#) utilizzato all'interno del Gruppo.

Art. 14 – Rapporti tra società del Gruppo.

I rapporti che la Società intrattiene con altre società del Gruppo, che possono interessare attività e operazioni a rischio di cui ai successivi capitoli, sono disciplinati da contratti scritti. I contratti *intercompany* sono autorizzati nel rispetto dei poteri esistenti, sono periodicamente aggiornati e prevedono precise indicazioni delle prestazioni rese e dei corrispettivi pattuiti.

Art. 15 - Rapporti con Soggetti Sensibili.

La Società informa l'ODV nel caso in cui vengano instaurati o intrattenuti rapporti commerciali diversi da quelli ordinari con soggetti sensibili. Sono soggetti sensibili (i “**Soggetti Sensibili**”) le persone che, in relazione al loro specifico ruolo ovvero alla relazione personale con persone aventi detto specifico ruolo, possono influire significativamente sulle attività aziendali così da motivare un trattamento di particolare favore nei loro confronti.

Art. 16 – Sistema sanzionatorio.

16.1. Funzione del sistema disciplinare.

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b), del Decreto 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 231 ha lo scopo di contribuire all'efficacia del Modello 231 e dell'azione di controllo dell'ODV.

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

16.2. Elementi descritti del sistema disciplinare.

Costituisce violazione del Modello 231 - a titolo esemplificativo - la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 nell'espletamento di:

- attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei Reati Presupposto;
- attività connesse ai *work processes* e alle procedure che:
 - espongano la Società a una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dalla normativa di riferimento del Modello 231;
 - siano dirette in modo univoco al compimento di uno o più Reati Presupposto, tali da determinare l'applicazione a carico della Società delle sanzioni previste;
 - causino la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai contenuti del Codice di Condotta e della richiamata normativa SOX, ovvero omissione di azioni o comportamenti prescritti.

La notizia di una violazione del Modello 231, comunicata da parte dell'ODV, corrisponde con l'avvio della procedura di accertamento.

Ad ogni notizia di possibile violazione del Modello 231, comunicata da parte

dell'ODV, interviene la funzione Risorse Umane e la Direzione Affari Legali. Nel caso in cui, a seguito della procedura, sia accertata la violazione del Modello 231, 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'ODV e insieme provvedono al monitoraggio dell'applicazione della sanzione disciplinare nel rispetto di tutti gli adempimenti di legge e del CCNL.

16.3. Il quadro delle sanzioni disciplinari.

Il quadro delle sanzioni disciplinari, con riferimento all'organizzazione aziendale in essere, per il personale dipendente e i terzi destinatari, è definito nel Capitolo 4.

Art. 17 - Rilevanza degli altri capitoli.

Gli altri capitoli del documento di cui questo articolato si compone formano parte integrante e sostanziale del Modello 231.

3. ATTIVITA' CHE POSSONO DARE LUOGO A REATI PRESUPPOSTO.

3.1. PREMESSA.

In conformità all'art. 6 del Decreto, il Modello 231 deve – *inter alia* – rispondere alle seguenti esigenze: (a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati; (b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire.

Tutte le attività sensibili devono essere svolte conformandosi alle leggi vigenti, ai valori e alle politiche aziendali (come meglio descritte nel Codice di Condotta), alle regole contenute nel presente Modello 231, nonché ai *work processes* propri del modello organizzativo del Gruppo facente capo a TDCC, a cui la Società appartiene.

In linea generale, il sistema di organizzazione aziendale deve rispettare i requisiti fondamentali di formalizzazione e chiarezza, comunicazione e separazione dei ruoli in particolare per quanto attiene l'attribuzione di responsabilità, di rappresentanza, di definizione delle linee gerarchiche e delle attività operative.

Ciò premesso, nell'immediato prosieguo si procederà a: (i) descrivere il sistema delle procure e delle deleghe interne, (ii) elencare i *work processes*, indicando, per ciascuno di essi, i *link* alla *intranet* aziendale tramite la quale accedere ai vari documenti recanti le procedure interne, da intendersi integralmente richiamati quali parte integrante del presente documento, (iii) individuare i Reati Presupposto suscettibili di essere integrati nello svolgimento dell'attività della Società.

Qualora l'esame delle procedure e dei processi operativi aziendali abbia fatto emergere qualche carenza, si procederà all'identificazione di adeguati presidi di controllo, necessari per la prevenzione dei Reati Presupposto o per la mitigazione del rischio di commissione.

3.2. IL SISTEMA DELLE PROCURE E DELLE DELEGHE INTERNE.

Il sistema in essere nell'ambito della Società per procure e deleghe interne (“**DOA**”) è in linea con le direttive della capogruppo TDCC ed è finalizzato ad una corretta gestione degli aspetti operativi della Società e alla prevenzione della commissione di reati da parte dei procuratori/delegati.

Per procura si intende l'atto giuridico unilaterale attraverso il quale la Società

conferisce a taluni soggetti i poteri di rappresentanza nei confronti di terzi. Le procure sono attribuite indicando gli specifici “poteri di gestione” e definendo i limiti di rappresentanza. La procura viene rilasciata, normalmente in forma di delibera consiliare o di atto notarile, dal Consiglio di Amministrazione, dal suo Presidente e/o da altri dipendenti autorizzati al rilascio di procure.

L’elenco dei procuratori, con copia della procura, è tenuto dalla Direzione Legale della Società, alla quale è affidato anche il compito di aggiornamento dei nominativi dei procuratori e del loro ruolo di rappresentanza nei confronti di terzi.

Per delega interna si intende l’atto con il quale si attribuiscono poteri e compiti ad una determinata persona per lo svolgimento di quanto necessario alla funzione a cui la stessa appartiene, al fine di realizzare gli scopi e gli obiettivi della funzione medesima, ovvero, in senso più ampio della Società. L’elenco del personale con delega interna è accessibile a tutti i dipendenti attraverso i sistemi informatici interni.

La delega interna è di norma conferita al delegato dal rispettivo superiore gerarchico. Nell’atto di delega sono generalmente indicati (i) il limite di spesa attribuito, (ii) la tipologia di impegni che il delegato può assumere per conto della Società (e.g. contratti di vendita, nomina avvocati, transazioni), (iii) il soggetto a cui il delegato deve gerarchicamente rispondere in merito ai poteri attribuiti.

Al personale a cui viene attribuita la procura e/o la delega interna per i compiti di gestione della Società è associata l’assunzione di una corrispondente responsabilità per quanto precisamente indicato come “poteri del delegato”. Nel caso di soggetti muniti di procura valida verso terzi, ma privi di delega interna per una determinata transazione in considerazione del tipo e/o del valore della stessa, è necessario il rilascio di un’ulteriore approvazione da parte di quei soggetti titolari di un’idonea e adeguata delega interna.

3.3. I PROCESSI GLOBALI DI LAVORO (“WORK PROCESSES”), IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO (ODMS) E IL CODICE DI CONDOTTA.

a) I work processes.

La capogruppo TDCC è organizzata per *Business* Globali e Funzioni di supporto agli stessi.

La Società attua il modello organizzativo di TDCC utilizzando i 9 processi globali di lavoro (*work process*¹) di seguito riportati:



Completano i succitati processi di lavoro:

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

Di seguito i *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
• Procurement (Source to Pay)
• Produce Product
• Record & Report

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

¹ Per “work process” si intende 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).

Di seguito i *link* per accedere alla descrizione dei *Global Work Processes*:

[Global Work Processes](#).

b) Il Sistema di gestione integrato.

Oltre ai *work processes*, va notato che 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 presente Modello 231.

c) Il Codice di Condotta e SOX.

La Società, quale controllata di TDCC, ha adottato il “Code of Conduct” di Gruppo (pubblicato sul sito <https://corporate.dow.com/en-us/about/legal/conduct/business>), il quale contiene 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 di Condotta, 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 Società, nella qualità di controllata del gruppo multinazionale TDCC, è altresì soggetta al Sarbanes-Oxley Act del 30 luglio 2002 (“SOX”), 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.

3.4. LE FATTISPECIE DI REATO RILEVANTI PER LA SOCIETA'.

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al Decreto - al fine di configurare la responsabilità amministrativa dell'Ente sono quelle derivanti dalla analisi di rischio fatta per le attività della Società e sono elencate di seguito con riferimento agli articoli di legge.

1) Art. 24 - Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

- 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. 356 c.p. - Frode nelle pubbliche forniture
- d) Art. 640 comma 2 n.1 - Truffa (a danno dello Stato o di un altro ente pubblico)
- e) Art. 640 bis c.p. - Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- f) 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 - Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.

- 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

12) Art. 25-quinquiesdecies – Reati Tributari.

- a) Art. 2 D.Lgs. n. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- b) Art. 3 D.Lgs. n. 74/2000 - Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici
- c) Art. 4 D.Lgs. n. 74/2000 - Dichiarazione infedele²
- d) Art. 5 D.Lgs. n. 74/2000 - Omessa dichiarazione³
- e) Art. 8 D.Lgs. n. 74/2000 - Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti
- f) Art. 10 D.Lgs. n. 74/2000 - Occultamento o distruzione di documenti contabili
- g) Art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000 - Indebita compensazione⁴
- h) Art. 11 D.Lgs. n. 74/2000 - Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

² A norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 75/2020 di attuazione della c.d. "Direttiva PIF", ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, tale delitto rileva come Reato Presupposto, solo:

- se commesso in materia di IVA;
- qualora sia stato commesso in più di uno Stato Membro dell'Unione Europea;
- se l'imposta evasa è superiore a 10 milioni di euro.

³ A norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 75/2020 di attuazione della c.d. "Direttiva PIF", ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, tale delitto rileva come Reato Presupposto, solo:

- se commesso in materia di IVA;
- qualora sia stato commesso in più di uno Stato Membro dell'Unione Europea;
- se l'imposta evasa è superiore a 10 milioni di euro.

⁴ A norma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 75/2020 di attuazione della c.d. "Direttiva PIF", ai fini del D.Lgs. n. 231/2001, tale delitto rileva come Reato Presupposto, solo:

- se commesso in materia di IVA;
- qualora sia stato commesso in più di uno Stato Membro dell'Unione Europea;
- se l'imposta evasa è superiore a 10 milioni di euro.

3.5. PRINCIPI DI COMPORAMENTO.

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

Ad integrazione di quanto precede, valgono inoltre i principi di comportamento contenuti nei Protocolli, allegati al presente documento.

4. IL SISTEMA DISCIPLINARE.

INTRODUZIONE.

Il presente Capitolo ha lo scopo di definire un sistema disciplinare (“**Sistema Disciplinare**”) atto a dare idonea attuazione ai dettati contemplati nel Modello 231.

Il Sistema Disciplinare che segue non sostituisce le norme di legge o quanto definito dai vigenti CCNL applicabili, o da accordi in essere a fronte di contrattazione collettiva.

La Società sanziona i comportamenti che violano le prescrizioni del Modello 231 adottato e in senso più ampio del Decreto, siano esse violazioni commesse da soggetti componenti di organismi societari, persone in posizione apicale, dirigenti/quadri o soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Le sanzioni sono inoltre applicabili a terzi, operanti in nome e per conto della Società.

Le sanzioni potranno trovare attuazione a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del giudizio.

Le previsioni contenute nel Sistema Disciplinare non precludono la facoltà dei soggetti sui quali ricade il provvedimento, di esercitare i loro diritti a norma di legge.

Le regole che seguono definiscono il Sistema Disciplinare anche nei casi di mancato rispetto dei processi e delle procedure aziendali riscontrabili anche nel Codice di Condotta di TDCC applicabili alla prevenzione reati contemplati nel Modello 231.

1. – SOGGETTI DESTINATARI.

1.1. *Organismi Societari.*

Rientrano in tale categoria tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in carica, che sono i primi soggetti obbligati al rispetto del Modello 231.

1.2. *Dirigenti apicali.*

Le norme ed i principi contenuti nel Modello 231, nonché i processi di lavoro e le procedure aziendali attinenti al Decreto devono essere rispettati dai soggetti che ricoprono posizioni apicali di indirizzo e gestione nell'organizzazione della Società.

Rientrano in tale categoria i soggetti con primari compiti di rappresentanza, di amministrazione, di direzione di unità, di guida e di coordinamento di funzioni aziendali.

1.3. *Dipendenti dirigenti/quadri.*

Si individuano sotto tale dizione le persone che coordinano attività di altre persone, o personale di elevata professionalità, inquadrati come Dirigente o Quadro (riferimenti: CCNL vigenti).

1.4. *Altri Dipendenti.*

Si individuano sotto tale dizione tutti i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la Società, indipendentemente dal fatto che il contratto in essere sia a tempo indeterminato o determinato e che non appartengano alle categorie identificate ai precedenti punti.

1.5. *Altri soggetti tenuti al rispetto del Modello 231 (“Soggetti Terzi”)*

Il presente Sistema Disciplinare sanziona le violazioni del Modello 231 commesse anche da soggetti diversi da quelli in precedenza citati, che agiscano per conto o comunque in nome della Società in forza di un rapporto contrattuale in essere, con particolare riferimento a tutti coloro che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro di natura non subordinata, o collaborazioni a qualsiasi titolo (a titolo meramente esemplificativo, distributori, agenti, fornitori, partner commerciali, appaltatori o sub-appaltatori).

Per tutte le figure sopra individuate l’aspettativa è quella del massimo rispetto del quadro normativo, dei processi e delle procedure vigenti e, dunque, dell’adozione di comportamenti corretti, atti a prevenire la commissione di reati.

2. – CONDOTTE RILEVANTI.

Costituiscono condotte rilevanti, oggetto di sanzione, le violazioni del Modello 231, del Codice di Condotta, nonché’ le violazioni delle procedure aziendali connesse con i processi di lavoro attinenti al Modello 231.

3. – SANZIONI.

Le sanzioni sono applicate nel rispetto della normativa vigente, dei CCNL, degli accordi vigenti, dei contratti di qualsiasi natura in essere, tenendo in considerazione i principi di proporzionalità e di adeguatezza rispetto alla violazione commessa.

Ai fini della determinazione della gravità della violazione commessa, si tiene conto dei seguenti elementi:

Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001

- il livello di responsabilità e di autonomia;
- presenza e intensità dell'elemento intenzionale;
- tempi e modalità connessi all'infrazione;
- entità del danno e/o del possibile pericolo;
- circostanze nelle quali l'infrazione si è concretizzata.

3.1. *Sanzioni nei confronti dei componenti degli organismi societari.*

Nel caso in cui venga accertata una violazione da parte di un componente del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale o dell'ODV, dopo attenta valutazione, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello 231;
- decadenza dall'incarico;
- ogni ulteriore sanzione prevista per legge a seguito di inadempimento del loro mandato.

3.2. *Sanzioni nei confronti dei Dirigenti Apicali.*

Nei casi in cui si accerti la commissione di una violazione da parte dei Dirigenti Apicali, si procederà, dopo attenta valutazione, con:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa fino alla misura massima prevista dal CCNL;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista dal CCNL;
- licenziamento con o senza preavviso.

3.3. *Sanzioni nei confronti di Dirigenti e Quadri.*

Nei casi in cui si accerti la commissione di una violazione da parte di dirigenti e quadri, dopo attenta valutazione, saranno applicate le sanzioni previste dai CCNL vigenti ossia:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa fino alla misura massima prevista;

- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista;
- licenziamento con o senza preavviso.

3.4. *Sanzioni nei confronti di Altri Dipendenti.*

Nei casi in cui si accerti la commissione di una violazione da parte di Altri Dipendenti saranno applicate, dopo attenta valutazione, le sanzioni previste dal CCNL vigente ossia:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa fino alla misura massima prevista;
- sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino alla misura massima prevista;
- licenziamento con o senza preavviso.

3.5. *Sanzioni nei confronti di Soggetti Terzi.*

Nel caso in cui si accerti la violazione da parte di Soggetti Terzi, saranno applicate le seguenti sanzioni:

- diffida al puntuale rispetto del Modello 231;
- risoluzione immediata del rapporto in essere per intervenuto inadempimento.

4. – PROCEDIMENTO DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI.

L'art. 6 del Decreto affida all'ODV i compiti di sorveglianza sul funzionamento e l'applicazione del Modello 231 a cui si affiancano autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Tale organismo a seguito di segnalazioni o nell'ambito delle attività di monitoraggio e controllo acquisisce e valuta gli elementi che hanno determinato possibili violazioni del Modello 231.

Nel caso di accertata violazione, l'ODV:

- segnala quanto obiettivamente riscontrato alla più elevata carica non coinvolta, affinché informi gli altri componenti di vertice estranei ai fatti;
- formula una proposta di sanzione da adottare.

Gli organismi competenti, informati dei fatti e della sanzione proposta, decidono nel merito e danno in ogni caso comunicazione di quanto deciso e applicato all'ODV.

Nel caso in cui si accerti la violazione del Modello 231, o in senso più ampio del Decreto, nonché delle procedure aziendali inerenti al Decreto, da parte di un Soggetto Terzo, l'ODV trasmette una relazione sui fatti, accompagnata da riscontri oggettivi con una proposta di sanzione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato, affinché informi il Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione, o altro soggetto delegato, valuta quanto esposto e decide come intervenire dandone comunicazione all'ODV.

A tutela dei singoli ed anche della proporzionalità ed equità della sanzione, la valutazione della gravità dell'infrazione terrà in considerazione gli effetti provocati dalla stessa, il livello di responsabilità ed il grado di coinvolgimento della Società.

Costituirà comunque una aggravante la recidiva.

5 – DIFFUSIONE.

Il presente Sistema Disciplinare è diffuso ed illustrato ai dipendenti della Società attraverso affissione in bacheca nel luogo di lavoro e/o nel corso di presentazioni/incontri e/o tramite la *intranet* aziendale.

È inoltre portato a conoscenza dei Soggetti Terzi nell'occasione della stesura di contratti e di lettere di incarico.