

MODELLO DI
ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E
CONTROLLO

AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001



INDICE

PARTE GENERALE	4
TERMINI E DEFINIZIONI	5
PREMESSA	7
1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001	8
1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE	8
1.2 I REATI "PRESUPPOSTO"	9
1.3 LE SANZIONI	10
1.4 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE	12
2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DIESSE RUBBER HOSES S.P.A.	13
2.1 PROFILO DELLA SOCIETÀ E CENNI STORICI	13
2.2 OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO	14
2.3 STRUTTURA DEL MODELLO	14
2.4 APPROVAZIONE, MODIFICA E ATTUAZIONE DEL MODELLO	15
2.5 ELEMENTI DEL MODELLO	16
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.2 NOMINA, COMPOSIZIONE E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	18
3.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ	18
3.4 REVOCA DELL'INCARICO	19
3.5 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	19
3.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI ED IL VERTICE AZIENDALE	20
3.7 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	20
CODICE ETICO	23
SISTEMA DISCIPLINARE	37



PARTE GENERALE

TERMINI E DEFINIZIONI

CCNL: Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e Contratti Integrativi Aziendali

CDA: Consiglio di Amministrazione

Destinatari: tutti coloro che sono tenuti alla conoscenza e al rispetto del Modello di Organizzazione e Controllo

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 “disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300” e successive modifiche ed integrazioni

Dipendenti: soggetti che svolgono in favore della Società una prestazione lavorativa, alle dipendenze e sotto la direzione della Società con contratto a tempo indeterminato o determinato. I lavoratori con contratto di collaborazione autonoma, con contratto a progetto, gli interinali e gli stagisti sono equiparati ai dipendenti per ciò che riguarda l’osservanza delle norme del D.Lgs 231/01

Fornitori: soggetti che forniscono alla Società beni e/o servizi in virtù di accordi e/o contratti

Linee Guida: documenti emessi da associazioni di categoria o enti pubblici autorevoli in materia di D.lgs. 231/2001

Modello: Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo secondo i requisiti del D.Lgs. 231/2001

OdV: Organismo di Vigilanza. S’intende l’organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello, nonché al relativo aggiornamento

Organi Sociali: gli organi societari previsti da statuto

Risk assessment: metodologia strutturata di valutazione dei rischi e dei relativi controlli

Sistema Disciplinare: documento, parte del Modello Organizzativo, che disciplina le sanzioni irrogabili ai destinatari del Modello stesso per inosservanza delle disposizioni previste

Soggetti apicali: soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società, di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano anche di fatto la gestione e il controllo dello stesso

Soggetti subordinati: soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale

Stakeholder o portatori di interesse: soggetti portatori di interesse nei confronti della Società, siano essi interni o esterni alla sfera aziendale

Sistema di controllo interno: insieme dei protocolli e delle azioni adottate dalla Società allo scopo di prevenire i rischi

PREMESSA

Il presente documento costituisce la Parte Generale del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "Modello") adottato da Diesse Rubber Hoses S.p.A. (di seguito "Società" o "Diesse").

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Diesse ha lo scopo di costruire un sistema strutturato ed organico di controlli volto a prevenire i reati di cui al D.lgs. 231/2001.

Sono considerati "Destinatari" del presente Modello e, in quanto tali, sono tenuti, nell'ambito delle rispettive responsabilità e competenze, alla conoscenza ed osservanza dello stesso:

- componenti degli organi sociali (soci, amministratori, membri del Collegio Sindacale);
- componenti dell'Organismo di Vigilanza;
- dipendenti;
- collaboratori;
- fornitori e consulenti esterni;
- chiunque altro instauri, a qualsiasi titolo, rapporti di collaborazione con la Società.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti, pertanto, a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici di natura giuslavorista instaurati con Diesse.

La Società vigila sull'osservanza delle disposizioni contenute nel Modello assicurando la trasparenza delle azioni correttive poste in essere in caso di violazione dello stesso. Diesse si impegna a diffondere, nella propria organizzazione ed all'esterno, i contenuti del Modello ed i successivi aggiornamenti in modo completo, accurato e continuo.

In forza di quanto espressamente stabilito nel D.lgs. 231/2001 (art.6, terzo comma), i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento o linee guida redatti dalle associazioni rappresentative e di categoria, e comunicate al Ministero di Giustizia.

Il presente Modello è redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, nella loro ultima versione, approvate dal Ministero di Giustizia nel marzo 2014.

IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231 DELL'8 GIUGNO 2001

1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE

Il Decreto Legislativo 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" emanato in esecuzione della delega di cui all'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto nel sistema normativo italiano il concetto di responsabilità penale autonoma delle persone giuridiche, adeguando la normativa interna ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito.

Il citato Decreto ha introdotto per la prima volta in Italia una responsabilità diretta delle persone giuridiche (società, associazioni, enti, etc.) per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse da:

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

Tale responsabilità, definita amministrativa dal Legislatore, ma caratterizzata da profili di rilievo penale a carico degli enti, si affianca e non si sostituisce alla responsabilità della persona fisica che ha commesso il reato. La responsabilità amministrativa dell'ente è esclusa nell'ipotesi in cui l'agente abbia commesso il fatto nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità amministrativa introdotta dal Decreto mira innanzitutto a colpire il patrimonio degli enti che abbiano

tratto vantaggio dalla commissione di alcune fattispecie criminose. E' quindi prevista, in tutti i casi, l'applicazione di una sanzione pecuniaria in misura variabile a seconda della gravità del reato e della capacità patrimoniale dell'ente. Per le ipotesi più gravi, sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o la revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, la sospensione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Gli articoli 6 e 7 del Decreto prevedono, tuttavia, una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei reati considerati. Il sistema prevede, inoltre, l'istituzione di un Organismo di controllo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli, nonché di curarne l'aggiornamento.

I Modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare i processi e le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici "protocolli" e procedure utili a prevenire la commissione dei reati;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo (OdV) deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.



1.2 I REATI "PRESUPPOSTO"

La responsabilità dell'ente non scaturisce dalla commissione da parte dei soggetti sopra evidenziati di tutte le fattispecie di reati previste dal codice penale o da leggi speciali, ma è circoscritta alle ipotesi di reato-presupposto specificatamente previste dal D.Lgs. 231/2001.

Le fattispecie previste dal D.Lgs. 231/2001, organizzate per categoria, sono le seguenti:

CATEGORIE
[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
[art.24-bis] Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
[art.24-ter] Disposizioni di criminalità organizzata
[art.25] Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
[art.25-bis] Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
[art.25-bis.1] Delitti contro l'industria e il commercio
[art.25-ter] Reati societari
[art.25-quater] Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
[art.25-quater.1] Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
[art.25-quinquies] Delitti contro la personalità individuale
[art.25-sexties] Abusi di mercato
[art.25-septies] Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
[art.25-octies] Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
[art.25-novies] Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
[art.25-decies] Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
[art.25-undecies] Reati ambientali
[art.25-duodecies] Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
[art.25-terdecies] Razzismo e xenofobia
[art.25-quaterdecies] Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
[legge 146/2006] Reati transnazionali

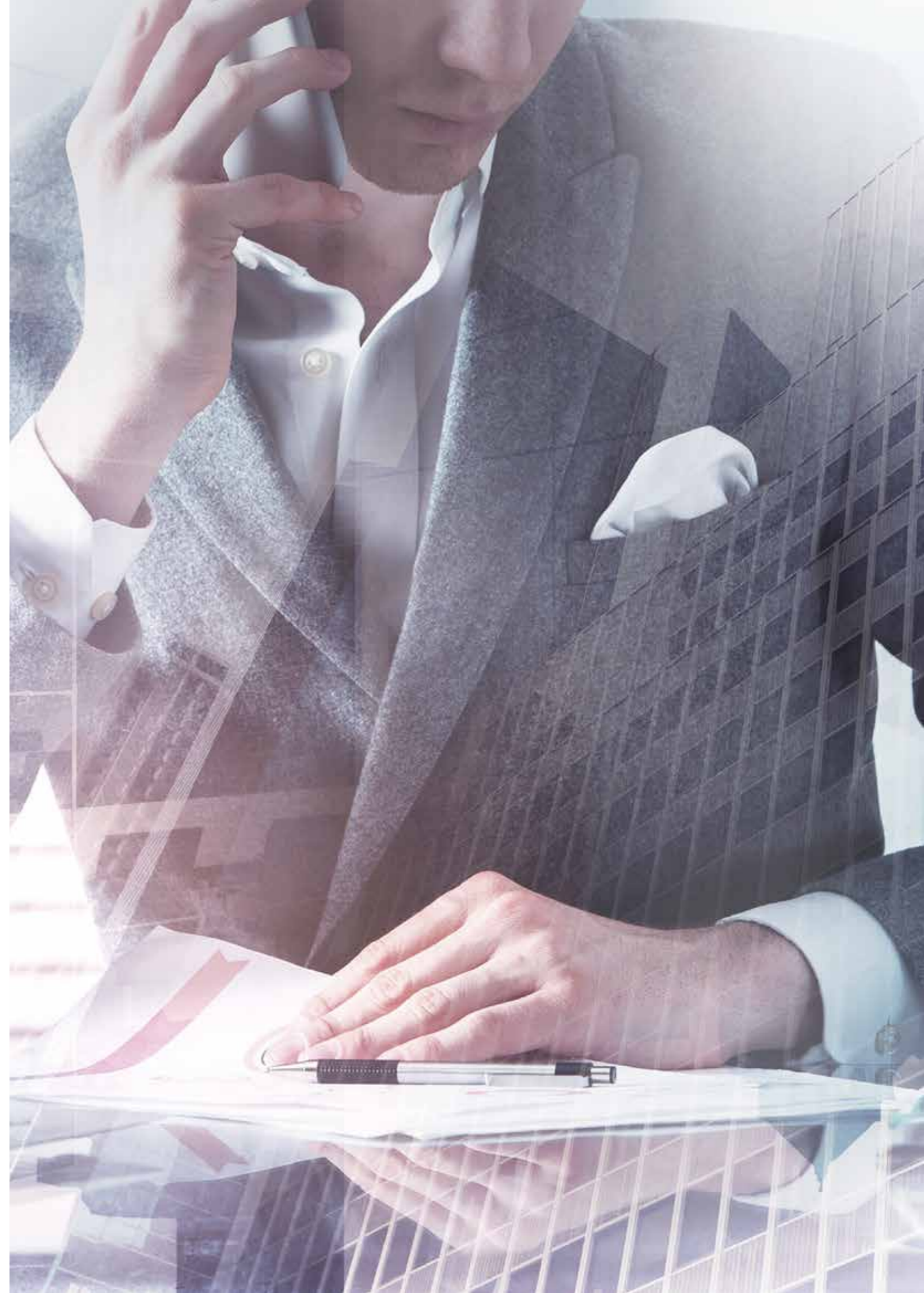
L'elenco completo delle singole fattispecie di reato e delle sanzioni è posto in allegato al Modello (Allegato n. 4).

1.3 LE SANZIONI

Il Decreto individua una serie articolata di sanzioni derivanti dalla responsabilità amministrativa dipendente da reato. In sintesi:

- sanzioni pecuniarie (artt. da 10 a 12 D.Lgs. 231/2001): la cui commisurazione è determinata in numero e valore delle quote tenuto conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per contrastare o attenuare le conseguenze del fatto o per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della quota è determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione;
- sanzioni interdittive (artt. da 13 a 17 D.Lgs. 231/2001):
 - a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - b) sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione del reato;
 - c) divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
 - e) divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- confisca del prezzo o del profitto del reato (art. 19 D.Lgs. 231/2001);
- pubblicazione della sentenza (art. 18 D.Lgs. 231/2001).

È opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'ente, nonché la determinazione dell'an e del quantum della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente a giudicare i reati dei quali dipende la responsabilità amministrativa, nel procedimento a carico della persona fisica.



1.4 CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ DELL'ENTE

I presupposti della responsabilità dell'ente si dividono in criteri oggettivi e criteri soggettivi.

A) Criteri oggettivi (art. 5 D.Lgs. 231/01)

- commissione da parte dei soggetti apicali o subordinati di uno dei reati previsti dal Decreto;
- commissione del reato (in tutto o in parte), nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

B) Criterio soggettivo (art. 6 D.Lgs. 231/01)

Il reato deve costituire espressione della politica aziendale o deve derivare da una "colpa di organizzazione". Ne consegue che, se all'ente non è imputabile alcuna "colpa", esso non soggiace alle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001.

La normativa dispone che la "colpa organizzativa", e di conseguenza la responsabilità dell'ente, è esclusa se prima della commissione del reato, l'ente ha adottato ed efficacemente attuato Modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

A riguardo bisogna distinguere due ipotesi:

1. Per i reati commessi da soggetti in posizione "apicale", il D.Lgs. 231/01 introduce una sorta di presunzione relativa di responsabilità dell'ente, dal momento che si prevede l'esclusione della sua responsabilità solo se esso dimostra:

- 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»;
- che «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»;

- che «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione»;
- che «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

2. Se il reato è stato commesso da soggetti in posizione "subordinata", non sussiste la presunzione di responsabilità in capo all'ente: pertanto, affinché questi venga chiamato a rispondere sarà onere dell'accusa nel corso del processo, dimostrare che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In questa ipotesi, il D.Lgs. 231/01 riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati).

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DI DIESSE RUBBER HOSES S.P.A

2.1 PROFILO DELLA SOCIETÀ E CENNI STORICI

Fondata nel 1979, Diesse Rubber Hoses Spa è un'azienda a conduzione familiare riconosciuta a livello mondiale come produttore di tubi idraulici in gomma per alte e altissime pressioni.

Lo stabilimento di produzione si trova a Filago in provincia di Bergamo.

Da sempre impegnata nell'innovazione e nello sviluppo del mercato, Diesse si è espansa attraverso costanti investimenti in ricerca, tecnologia e risorse umane, raggiungendo un ruolo importante nel mondo dell'idraulica grazie a una vasta gamma di tubi adatti per movimento terra, agricoltura, industria pesante, disboscamento e altri mercati settore come quello civile, navale, off-shore e minerario.

2.2 OBIETTIVI E FINALITÀ DEL MODELLO

Con l'adozione del Modello, Diesse si pone l'obiettivo di dotarsi di un complesso di principi di comportamento e di procedure ad integrazione degli strumenti organizzativi e di controllo interni che risponda alle finalità e alle prescrizioni del Decreto.

In particolare, mediante l'individuazione delle attività esposte al rischio reato, il Modello di Organizzazione gestione e controllo si propone le finalità di:

- promuovere e valorizzare in misura ancora maggiore una cultura etica al proprio interno, in un'ottica di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari;
- diffondere la necessaria consapevolezza in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni contenute nel Modello, in un illecito sanzionabile, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti della Società;
- sottolineare che tali forme di comportamento illecito sono sistematicamente condannate dalla Società, in quanto contrarie ai principi etico - sociali cui essa si attiene, oltre che alle disposizioni di legge;
- informare tutti gli interessati che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di sanzioni, ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- introdurre un meccanismo che consenta di istituire un processo permanente di analisi delle attività aziendali, volto a individuare le aree nel cui ambito possano astrattamente configurarsi i reati indicati dal Decreto;
- introdurre principi di controllo a cui il sistema organizzativo debba conformarsi così da poter prevenire nel concreto il rischio di commissione dei reati indicati dal Decreto nelle specifiche attività emerse a seguito dell'attività di analisi delle aree sensibili;
- istituzione dell'Organismo di Vigilanza con il compito di vigilare sul corretto funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne il suo aggiornamento.

2.3 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone di Parte Generale e di Parte Speciale e documenti Allegati.

Nella Parte Generale sono riportati:

- il quadro normativo di riferimento;
- le finalità, la struttura e gli elementi del Modello adottato;
- i requisiti, le funzioni e i poteri dell'Organismo di Vigilanza;
- l'attività di informazione e formazione del personale sul Modello adottato.

La Parte Speciale del Modello si articola in sezioni, ciascuna riferita ad una categoria di reato che, in fase di analisi, è stata ritenuta, impattante sull'attività svolta dalla Società.

In ciascuna sezione della Parte Speciale sono indicati:

- elenco delle fattispecie di reato;
- principi generali di comportamento;
- processi e attività sensibili;
- funzioni aziendali coinvolte;
- possibile modalità di commissione dei reati;
- documenti e procedure;
- sistema dei controlli interni.

Gli Allegati al Modello sono:

- Allegato n. 1_ Codice Etico;
- Allegato n. 2_Sistema Disciplinare;
- Allegato n.3_Analisi dei rischi;
- Allegato n. 4_Elenco Reati D.lgs. 231/2001;
- Allegato n. 5_Sistema di governance;
- Allegato n. 6 _Regolamento flussi informativi e segnalazioni all'OdV.

2.4 APPROVAZIONE, MODIFICA E ATTUAZIONE DEL MODELLO

Il Modello è approvato e adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione ha il compito, anche sulla base delle indicazioni fornite dall'Organismo di Vigilanza, di aggiornare o integrare il Modello, in seguito a:

- aggiornamenti normativi;
- significativi cambiamenti nell'organizzazione aziendale;
- variazioni nei processi e nelle attività aziendali o aree di business;
- verificarsi di eventi straordinari (gravi violazioni, contestazioni, sanzioni ecc.).

Le eventuali modifiche o integrazioni al Modello, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, dei documenti del Modello sono di responsabilità esclusiva del Consiglio di Amministrazione, a cui è attribuito anche il compito di formulare una dotazione di un budget adeguato all'Organismo di Vigilanza per il corretto svolgimento dei suoi compiti.

Le proposte d'integrazione o modifica sostanziale delle procedure operative che costituiscono presidi di controllo alle attività sensibili dovranno essere comunicate all'Organismo di Vigilanza.



2.5 ELEMENTI DEL MODELLO

Il presente Modello si fonda sui seguenti elementi, tra loro integrati:

1. Codice Etico;
2. Struttura Organizzativa;
3. Poteri autorizzativi e di firma;
4. Attori del controllo (governance);
5. Procedure;
6. Mappatura delle aree a rischio e dei controlli;
7. Sistema Disciplinare;
8. Formazione e informazione relativamente al Modello e al Decreto.

Codice Etico

Diese ha adottato il proprio Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello, al fine di garantire il rispetto di determinati valori etici condivisi e specifiche norme di comportamento con l'obiettivo di prevenire i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

I destinatari del Codice Etico sono i soci, i dipendenti ma anche gli amministratori, i sindaci, i consulenti, i fornitori e in genere tutti i soggetti che possono svolgere attività per conto della Società. Il Codice Etico è pertanto applicabile anche ai terzi nei cui confronti il rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico è attuato mediante pattuizioni contrattuali.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa della Società è formalizzata nell'organigramma aziendale e nei mansionari dal quale s'individuano i ruoli e le responsabilità di ciascuna funzione aziendale. Organigramma e mansionari sono richiamati nel Modello, al fine della rappresentazione della struttura organizzativa adottata dalla Società (si veda Allegato_5_Governance).

Poteri autorizzativi e di firma

Il Presidente del CdA ha la firma sociale e legale rappresentanza della Società. Con firma libera e disgiunta gli sono conferiti tutti i poteri di ordinaria amministrazione.

Ai consiglieri delegati sono conferiti, con firma libera e di-

sgiunta, tutti i poteri di ordinaria amministrazione ivi compresi l'acquisto e la vendita di beni strumentali in genere, automezzi, autoveicoli, motoveicoli e simili comunque riferiti a beni mobili registrati (si veda Allegato_5_Governance).

Procedure

La Società ha approvato ed implementato all'interno della propria organizzazione un sistema articolato di procedure e di istruzioni operative volto a presidiare i processi aziendali.

Le procedure e le istruzioni operative sono parti fondanti del Sistema Integrato di Gestione aziendale conforme agli standard internazionali alle seguenti normative:

- ISO 9001
- ISO 45001

Gli attori del controllo

La Società adotta una governance societaria a schema tradizionale con la presenza di:

- Assemblea dei soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

A questi si aggiunge l'Organismo di Vigilanza che ha il compito di garantire la puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e l'osservanza del Modello Organizzativo adottato dalla Società in ossequio al disposto del D.Lgs. 231/2001 (si veda Allegato_5_Governance).

Mappatura processi e attività sensibili

La mappatura dei processi e delle attività sensibili (Allegato_3 Analisi dei rischi) costituisce il presupposto del Modello adottato da Diese.

Nel documento, redatto in conformità alle Linee Guida di Confindustria, sono identificati i processi e le attività in cui può verificarsi il rischio di commissione dei reati ed è dettagliato il sistema di controllo interno in tutte le sue componenti.

A questo scopo, la Società ha definito una metodologia di analisi basata su consolidate tecniche di risk assessment, e definito un framework di controlli poi richiamati nell'Allegato Analisi dei rischi.

Gli elementi che compongono questo framework sono:

- regolamentazione;
- tracciabilità;
- organizzazione;
- segregazione delle funzioni;
- poteri autorizzativi e di firma;
- monitoraggio e reporting.

Sistema Disciplinare

L'effettiva attuazione del Modello è garantita da un adeguato Sistema Disciplinare che sanziona il mancato rispetto delle norme contenute nel Modello e di tutti i suoi elementi costitutivi. Diese ha adottato un Sistema Disciplinare che descrive le possibili violazioni al Modello e le relative sanzioni comminabili, nonché il procedimento di applicazione e irrogazione delle sanzioni per categorie di destinatari evidenziati. Il Sistema Disciplinare è autonomo e non è sostitutivo della normativa che regola i rapporti di lavoro quali Statuto dei Lavoratori e Contratto Collettivo Aziendale e Nazionale di Lavoro applicato.

Attività di formazione e informazione

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello, la Società promuove le attività di formazione e informazione del Modello; a tal fine viene realizzato un piano di comunicazione e formazione specifico strutturato per tipologia di destinatario con l'obiettivo di garantire la diffusione dei contenuti del Modello e del Decreto.

Il Modello è comunicato al Collegio Sindacale e all'Organismo di Vigilanza che ne ricevono copia autorizzata. Il Modello è inoltre comunicato ai dipendenti mediante:

- consegna estratto della documentazione ai dipendenti e ai nuovi assunti (Codice Etico, Sistema Disciplinare, Parte Generale);
- riunioni informative su finalità e contenuti del Modello (espressamente prevista per le funzioni apicali o responsabili di area);
- affissione nella bacheca aziendale del Codice Etico e del Sistema Disciplinare.

Diese promuove inoltre la piena pubblicità al Modello anche all'esterno nei confronti dei terzi mediante la pubblicazione sul sito aziendale del Codice Etico e Parte Generale del Mo-

dello.

Il piano di comunicazione deve essere sviluppato con l'intento di dare capillarità, chiarezza e completezza nella comunicazione, prevedendo aggiornamenti periodici a seguito delle modifiche o integrazioni del Modello o alle evoluzioni normative.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e dei suoi elementi costitutivi a tutti i livelli, la Direzione, in collaborazione con l'OdV, annualmente pianifica ed attua interventi formativi rivolti al personale e collaboratori esterni.

Il piano di formazione prevede di realizzare due differenti modalità formative:

- la formazione generale rivolta a tutti i livelli dell'organizzazione;
- la formazione specifica che interessa invece i soggetti apicali o comunque il personale nell'ambito di attività a rischio reato.

La formazione generale deve fornire conoscenze di base relative al Decreto Legislativo 231/01, ai contenuti e alle finalità del Modello e dei compiti e poteri dell'OdV.

La formazione specifica deve fornire conoscenze e consapevolezza in merito ai rischi associabili alle attività aziendali, ai presidi di controllo da attivare e alle tecniche di valutazione dei rischi così da fornire elementi concreti per l'individuazione di eventuali anomalie o non conformità.

I requisiti che il piano di formazione della Società deve rispettare sono i seguenti:

- la partecipazione ai corsi di formazione è obbligatoria;
- il relatore deve essere persona competente;
- la frequenza deve essere funzionale all'agire aziendale;
- l'attività di formazione deve essere registrata e verificata.

Il piano di formazione, come peraltro previsto dalle linee guida di riferimento, viene erogata in presenza e/o con il supporto di piattaforme e-learning.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

3.1 REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il D.Lgs. 231/2001, comma 1 prevede tra gli elementi indispensabili per l'esercizio della responsabilità amministrativa degli enti, l'istituzione di un organismo interno all'ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo con il compito di vigilare sul funzionamento del Modello e di curarne l'aggiornamento.

L'Organismo di Vigilanza, in conformità al Decreto e alle Linee Guida Confindustria deve possedere i seguenti requisiti:

- **autonomia:** deve essere assicurata all'OdV completa autonomia, intesa come libera e capacità decisionale, di autodeterminazione e di azione. Tale autonomia va esercitata soprattutto rispetto ai vertici societari, nel senso che l'Organismo dovrà rimanere estraneo a qualsiasi forma d'interferenza e pressione da parte dei vertici stessi. L'Organismo di Vigilanza fissa le proprie regole comportamentali in un Regolamento dallo stesso adottato;
- **indipendenza:** l'OdV deve avere la posizione di un organismo terzo, gerarchicamente collocato al vertice della linea di comando, libero da legami di sudditanza rispetto al vertice aziendale, capace di adottare provvedimenti ed iniziative insindacabili;
- **professionalità:** il requisito della professionalità assume connotati prettamente soggettivi, che andranno verificati per ciascun componente, con una preventiva analisi del curriculum vitae e delle concrete esperienze lavorative di ognuno di essi. In particolare, occorre che l'OdV sia composto da soggetti dotati di specifiche conoscenze in materia legale, di metodologie ed attività di controllo, di valutazione e di gestione dei rischi, organizzazione aziendale, finanza, revisione e gestione, etc. oltre che capacità specifiche in relazione all'attività ispettiva e consulenziale;

- **continuità di azione:** la continuità di azione va intesa in termini di effettività dell'attività di vigilanza e controllo ed in termini di costanza temporale dello svolgimento delle funzioni dell'OdV;
- **onorabilità:** i componenti dell'Organismo di Vigilanza, considerato il ruolo che sono chiamati a ricoprire, devono presentare necessariamente un profilo etico di indiscutibile valore.

3.2 NOMINA, COMPOSIZIONE E DURATA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dal Consiglio di Amministrazione contestualmente all'adozione del Modello. La delibera di nomina ne determina anche il compenso. Il numero e la qualifica dei componenti dell'OdV sono decisi dal Consiglio di Amministrazione. L'incarico ha durata triennale.

La nomina a Organismo di Vigilanza deve essere comunicata a ciascun membro nominato e da questi accettata formalmente. In via successiva il Consiglio di Amministrazione provvede a comunicare a tutti i livelli dell'organizzazione la nomina dell'OdV con evidenza delle responsabilità, poteri e compiti di vigilanza.

3.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ

Sono ritenute cause di ineleggibilità:

- la presenza di una delle circostanze di cui all'articolo 2382 del codice civile;
- una sentenza di condanna, passata in giudicato, per aver commesso uno dei reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001.

L'OdV con l'accettazione della nomina implicitamente riconosce l'insussistenza di detti motivi di ineleggibilità. Le regole sopra descritte si applicano, anche in caso di sostituzione del componente dell'organismo stesso.

Nei casi in cui sia stata emessa sentenza di condanna, il Consiglio di Amministrazione nelle more del passaggio in giudicato della sentenza può disporre, sentito il Collegio Sindacale, la sospensione dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.

3.4 REVOCA DELL'INCARICO

La revoca dell'incarico di membro dell'OdV (anche limitatamente ad un solo componente di esso) compete esclusivamente al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza non può essere revocato se non per giusta causa.

Per giusta causa di revoca a titolo esemplificativo e non tassativo s'intende:

- la perdita dei requisiti soggettivi sopra evidenziati;
- il sopraggiungere di un motivo di incompatibilità sopra evidenziati;
- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti propri dell'OdV;
- l'inosservanza del Modello e del Codice Etico adottati dalla Società.

Ciascun membro dell'OdV può recedere in ogni momento dall'incarico, fornendo la motivazione all'organo amministrativo, mediante preavviso di almeno 30 giorni.

3.5 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

I principali compiti affidati all'OdV riguardano:

• **vigilanza sul Modello:**

- verificare l'idoneità del Modello a prevenire il verificarsi di comportamenti illeciti, nonché ad evidenziarne l'eventuale realizzazione;

- verificare l'effettività del Modello, ovvero la rispondenza tra i comportamenti concreti e quelli formalmente previsti dal Modello stesso;

- verificare il rispetto dei principi di comportamento e delle procedure previste nel Modello e rilevare eventuali scostamenti.

• **aggiornamento del Modello:**

- curarne l'aggiornamento, proponendo, se necessario, al Consiglio di Amministrazione l'adeguamento dello stesso.

• **informazione e formazione sul Modello e il Decreto:**

- promuovere e monitorare le iniziative dirette a favorire la comunicazione, l'informazione e la formazione del Modello nei confronti di tutti i soggetti tenuti al rispetto delle relative previsioni (destinatari);

• **fornire chiarimenti relativi Modello** su richiesta delle funzioni aziendali, del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale;

• **referire periodicamente agli organi di controllo** in merito allo stato di attuazione e l'operatività del Modello.

3.6 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO GLI ORGANI SOCIETARI ED IL VERTICE AZIENDALE

L'Organismo di Vigilanza riferisce i risultati della propria attività con periodicità al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

L'OdV può essere convocato in qualsiasi momento dai vertici societari e dagli organi sopracitati e può a sua volta far richiesta in tal senso al fine di riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche inerenti l'attuazione del Modello.

3.7 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

I flussi informativi da e verso l'OdV, peraltro previsti dall'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 che espressamente parla di "obblighi informativi", sono uno degli strumenti a disposizione dell'OdV per vigilare sull'efficacia ed effettività del Modello.

I flussi informativi possono essere di tipologie differenti:

- a) *ad evento;*
- b) *periodici;*
- c) *segnalazioni.*

I **flussi ad evento** si generano al verificarsi di un determinato evento o situazione da segnalare all'OdV.

I **flussi informativi periodici**, a cui sono associate delle scadenze/frequenze di inoltro, consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività e il funzionamento dei presidi di controllo.

Il dettaglio dei flussi informativi è riportato nell'Allegato Flussi e segnalazioni all'OdV (Allegato_6).

Le **segnalazioni** (cd **Whistleblowing**) possono provenire da parte di qualsiasi dipendente di Diesse che rileva un pericolo, una possibile frode o altro comportamento che può configurare una violazione del Modello.

La Società al fine di garantire una gestione responsabile delle segnalazioni in linea con le prescrizioni previste dalla Legge 179/2017 "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" (cd "whistleblowing") ed in conformità con le previsioni dell'art 6 del D.Lgs. 231/01, comma 2-bis, così come modificato dalla suddetta legge:

- istituisce canali di segnalazione dedicati che consentano ai soggetti di cui all'art. 5, comma primo, lett. a) e b) del D.Lgs. 231/01, di presentare, a tutela dell'integrità della Società, segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto o violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
- garantisce la riservatezza dell'identità del segnalante;
- vieta ogni atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- tutela, tramite misure ad hoc, il segnalato.

Ai sensi del comma 2-ter del medesimo articolo, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

L'OdV ha l'obbligo di non divulgare le notizie e le informazioni acquisite nell'esercizio del proprio incarico, assicurando l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante e astenendosi da utilizzare le informazioni per fini diversi da quelli insiti il suo incarico di Organismo di Vigilanza.

Tutte le informazioni di cui entra in possesso l'OdV sono trattate inoltre in conformità alla legislazione vigente in materia di privacy (D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i. e Regolamento Europeo n. 679/2016).



INTRODUZIONE AL CODICE ETICO

CODICE ETICO

Il presente Codice Etico, (di seguito “Codice”) riporta i principi etici e di comportamento cui debbono attenersi tutti coloro che operano in nome e per conto di Diesse Rubber Hoses S.p.A. (di seguito anche “Diesse”, o “Società”).

Diesse ritiene fondamentale gestire i rapporti con i propri dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori, partners e, più in generale, con qualsivoglia soggetto terzo salvaguardando i valori etici nell’ambito di un contesto di reciproco rispetto, tutela, trasparenza e correttezza.

Ponendo questo criterio quale base inderogabile, il Codice Etico si inserisce nel contesto organizzativo della nostra azienda quale “Carta dei Valori Fondamentali” che tutti coloro che si pongono in relazione con la

Società devono rispettare o, meglio, devono fare propri.

Lo scopo del Codice Etico è quello di definire con chiarezza le regole da rispettare, l’insieme dei principi e dei valori che la società condivide, ed i conseguenti comportamenti attesi. Le regole contenute nel presente Codice devono essere interpretate in conformità della Legge, dei regolamenti, ordini e discipline, nonché alla luce del buon senso comune.

Il presente Codice etico, elaborato in conformità alle “Linee Guida emanate da Confindustria” costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (in seguito Modello).

I DESTINATARI DEL CODICE ETICO

L'insieme dei soggetti interni ed esterni alla Società che devono attenersi al rispetto di quanto prescritto nel Codice Etico costituiscono i "Destinatari" dello stesso.

I destinatari del codice etico sono tutti i lavoratori dipendenti, inclusi i dirigenti, i collaboratori, gli amministratori, i componenti degli organi di controllo nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con Diesse, quali ad esempio consulenti e fornitori.



LA MISSIONE DI DIESSE RUBBER HOSES S.P.A.

Fondata nel 1979, Diesse è un'azienda riconosciuta a livello mondiale come produttore di tubi idraulici in gomma per alte e altissime pressioni.

Da sempre impegnata nell'innovazione e nello sviluppo del mercato, Diesse si è espansa attraverso costanti investimenti in ricerca, tecnologia e risorse umane, raggiungendo un ruolo importante nel mondo dell'idraulica grazie a una vasta gamma di tubi adatti per movimento terra, agricoltura, industria pesante, disboscamento e altri mercati settore come quello civile, navale, off-shore e minerario.

Uno degli obiettivi principali di Diesse è fornire soluzioni personalizzate per soddisfare qualsiasi esigenza, diversificando i prodotti standard in base alla domanda di un mercato mondiale che è sempre in movimento e che ha una richiesta molto dettagliata e specializzata richiesta dal cliente finale. La filosofia che è sempre stata la caratteristica principale di Diesse è l'innovazione del prodotto.



PRINCIPI ETICI GENERALI

4.1 OSSERVANZA DELLE LEGGI

I Destinatari, nello svolgimento della propria attività lavorativa sono chiamati ad agire nell'osservanza delle norme, leggi e degli obblighi previsti da qualsivoglia regolamento, licenza ed autorizzazione vigente, respingendo la truffa e i comportamenti fraudolenti, la falsa comunicazione di dati aziendali ed in genere ogni pratica illegale.

Ogni attività non conforme alla legge, anche se possibile fonte di rilevanti profitti, è da intendersi espressamente vietata.

4.2 CENTRALITÀ DELLA PERSONA

La Società agisce rispettando i diritti fondamentali di ogni individuo, tutelandone l'integrità morale e assicurando eguali opportunità.

La Società tutela l'integrità fisica e morale dei propri dipendenti e collaboratori, garantendo il diritto a condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona, pertanto si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sereno, in cui tutti possano lavorare in sicurezza e nel rispetto delle leggi, dei principi e dei valori condivisi.

È vietata ogni forma di molestia e qualsivoglia forma di discriminazione, basata a titolo esemplificativo: sul genere, l'appartenenza etnica, la lingua,

l'orientamento sessuale, le condizioni personali e sociali, l'età, il credo religioso e politico e opera nel rispetto dei principi di libertà, dignità della persona e rispetto delle diversità.

È richiesta la collaborazione di tutti al fine di mantenere un clima di reciproco rispetto della dignità e della reputazione di ciascuno.

4.3 PROFESSIONALITÀ E DILIGENZA

Nell'esecuzione dei propri obblighi contrattuali e nelle prestazioni lavorative Diesse, insieme ai suoi dipendenti e collaboratori, agisce con la massima diligenza e professionalità.

4.4 ONESTÀ E TRASPARENZA

Un principio generale e imprescindibile è l'onestà, necessaria a ottenere credibilità sia all'interno che all'esterno della Società e a instaurare rapporti di fiducia con tutti gli interlocutori. Come conseguenza di questo principio, la Società richiede veridicità, accuratezza e completezza dell'informazione, tanto nei confronti di interlocutori esterni, che nei confronti dei propri colleghi, all'interno della Società.

4.5 CONCORRENZA LEALE

Tutte le attività della Società sono svolte nell'osservanza della Legge e in un quadro di concorrenza leale.

Eventuali accordi commerciali non sono pertanto volti a pregiudicare e distorcere il normale confronto concorrenziale.

L'acquisizione di informazioni relative ai concorrenti deve avvenire con modalità corrette e lecite ed è vietata la diffusione di notizie o giudizi sui prodotti dei concorrenti, volti a determinarne il discredito.

4.6 RESPONSABILITÀ

È necessario, nell'agire quotidiano, che si considerino sempre le conseguenze delle proprie azioni, prestando attenzione al loro impatto sia nei confronti delle persone, che dell'ambiente, avendo sempre una visione a lungo termine delle stesse.

4.7 TUTELA DELLA SICUREZZA

Diesse si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando all'interno dell'azienda la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

All'interno dell'azienda sono assegnate specifiche responsabilità della gestione degli aspetti connessi alla salute e sicurezza, con l'obiettivo di applicare un sistema efficace di gestione dei rischi, che comprenda adeguati momenti di formazione e di aggiornamento costante.

4.8 SALVAGUARDIA DELL'AMBIENTE

La Società considera parte integrante delle proprie attività la definizione e la messa in atto di politiche d'impresa sostenibili, come elemento di rispetto nei confronti del territorio e della comunità in cui opera.

4.9 LAVORARE IN QUALITÀ

Diesse ritiene che la qualità sia lo strumento per il soddisfacimento delle attese sia del cliente, che dei dipendenti e delle parti interessate rilevanti, e si Impegna per il miglioramento continuo della sua efficacia.

L'obiettivo di Diesse è pertanto quello di finalizzare tutte le attività e le risorse nella realizzazione di un prodotto che sia caratterizzato da un'alta qualità e affidabilità, atte a soddisfare tutte le esigenze della clientela.

4.10 INNOVAZIONE

La ricerca dell'innovazione è lo spirito centrale che guida l'agire di Diesse. A questo scopo, la Società impiega persone valide per superare vecchie abitudini, luoghi comuni e studiare nuovi metodi e nuove soluzioni.

Innovazione significa continua ricerca al perfezionamento dei prodotti offerti e del lavoro prestato, puntando all'eccellenza.

CRITERI DI CONDOTTA

5.1 UTILIZZO DEI BENI AZIENDALI E TUTELA DELL'IMMAGINE AZIENDALE

Ogni dipendente ha il dovere di operare con diligenza per tutelare i beni aziendali, attraverso comportamenti responsabili, nel rispetto delle norme di sicurezza e rispetto dell'ambiente previste dalla Legge e dalle procedure di Sistema. L'utilizzo dei beni messi a disposizione dalla Società è consentito solo nell'ambito dell'attività svolta presso Diesse, salvo esplicita autorizzazione per l'utilizzo fuori dall'ambito aziendale.

È vietato al Personale dipendente pubblicare su social network, blog e in generale su siti internet, materiale o informazioni che possano ledere l'immagine della Società, la sua serietà e competitività sul mercato.

5.2 OSSERVANZA DELLE NORME SULLA SICUREZZA E SALUTE SUOI LUOGHI DI LAVORO

Il lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro, osservando le misure previste dalla procedure aziendali, le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai preposti, ai fini della protezione sia propria che altrui.

I lavoratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della sicurezza nei confronti di se stessi, dei colleghi e di terzi

A tal fine, la Società si impegna a:

- gestire le attività nel rispetto della normativa

vigente in materia di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro;

- impiegare le migliori tecnologie disponibili e verificarne costantemente l'affidabilità sia nella corretta conduzione degli impianti/macchine che nella loro manutenzione, modifica e dismissione;
- estendere l'impiego di procedure operative e standard tecnici per la corretta gestione delle attività;
- mettere in atto un sistema di controllo per garantire il mantenimento nel tempo delle condizioni di sicurezza e delle procedure previste;
- formare ed addestrare il personale per il raggiungimento dei più elevati livelli di sicurezza ed igiene del lavoro.

5.3 OSSERVANZA DELLE NORME AMBIENTALI

In campo ambientale, Diesse valuta, controlla e, ove possibile, minimizza l'impatto ambientale nello svolgimento delle proprie attività.

A tal proposito, la Società l'impegno di tutti i Destinatari al fine di un'azione ecologicamente orientata e dunque, di ottimizzare l'impiego delle risorse e utilizzare i materiali a disposizione secondo una logica di sostenibilità.

5.4 RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

I rapporti attinenti all'attività di Diesse con la Pubblica Amministrazione devono essere basati sulla massima trasparenza e correttezza, nel rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel Codice Etico al fine di assicurare l'assoluta legittimità dell'operato della Società.

A tal proposito è fatto esplicito divieto di:

- attuare condotte che possano essere anche soltanto interpretate come volte a pregiudicare i principi cardine del presente Codice;
- promettere, richiedere, offrire denaro, o altra utilità a Pubblico Ufficiale, Incaricato di Pubblico Servizio o dipendente della Pubblica Amministrazione, allo scopo di eludere la normativa sulle trattative contrattuali con la stessa;
- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali, o europei, al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati, oppure per conseguire concessioni, autorizzazioni, licenze o altri atti amministrativi.

In occasioni di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, i dipendenti devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione.

5.5 RAPPORTI CON L'AUTORITÀ GIUDIZIARIA

I rapporti con l'Autorità Giudiziaria e con i pubblici ufficiali devono essere improntati nel rispetto della massima collaborazione, trasparenza e senso civico.

Diesse si impegna ad evitare che vengano esercitate pressioni, di qualsivoglia natura, sulle persone eventualmente chiamate a rendere dichiarazioni davanti all'Autorità Giudiziaria, al fine di indurle a non rendere dichiarazioni, o a rendere dichiarazioni mendaci.

5.6 REGALI E ALTRE UTILITÀ

La Società vieta ai destinatari, di ricevere/chiedere o sollecitare/offrire anche indirettamente, regali o altre utilità, anche di modico valore, in relazione a rapporti intrattenuti per l'esercizio delle proprie funzioni.

È consentito accettare/offrire regali e utilità di modico valore nei limiti delle normali pratiche di cortesia, tali da non poter influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un vantaggio alla controparte.

Il destinatario che riceva regali o altre utilità che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente metterli a disposizione della Società per la restituzione o per essere devoluti in beneficenza.

5.7 RAPPORTI CON I CLIENTI

La Società riconosce come obiettivo primario la soddisfazione e la tutela del cliente.

A tal fine, è necessario che ciascuno si adoperi al massimo delle proprie possibilità, al fine di fornire un servizio adeguato alle richieste e alle esigenze dei clienti, mantenendo sempre un rapporto onesto, collaborativo e rispettoso.

I dipendenti e i collaboratori sono pertanto chiamati a orientare il proprio comportamento ispirandosi ai criteri guida dell'educazione, cortesia e disponibilità.

La piena soddisfazione dei clienti, attraverso comportamenti affidabili, corretti e tesi a garantire prodotti e servizi di alta qualità, costituisce obiettivo primario di Diesse.

5.8 RAPPORTI CON I FORNITORI

La scelta del fornitore avviene esclusivamente attraverso criteri di selezione e valutazione oggettivi e modalità trasparenti, tenendo conto della qualità, del prezzo e della capacità di fornire e garantire servizi di buon livello.

L'adempimento delle prestazioni contrattuali da parte del fornitore dovrà essere conforme alle patruzioni contrattuali.

Nei rapporti con i fornitori, la Società vieta ai Destinatari del presente Codice l'assunzione di favoritismi, di pratiche di corruzione e di comportamenti collusivi.

5.9 CONFLITTO DI INTERESSI

Allo scopo di evitare situazioni, anche solo potenziali, di conflitto di interesse, i Destinatari sono chiamati a dichiarare preventivamente in casi di conflitto d'interesse con particolare riferimento (ma senza limitazione) ad interessi personali o familiari di qualsiasi natura, anche non patrimoniali, che possano influenzare l'indipendenza di giudizio nel decidere quale sia il miglior interesse di Diesse.

Ogni Destinatario si impegna a dichiarare senza ritardo, tali conflitti al proprio diretto superiore gerarchico che ne valuta caso per caso l'effettiva presenza e rilevanza e ad astenersi dall'assumere decisioni in materie in cui si trovi in conflitto di interesse.

5.10 TUTELA DELLA PRIVACY

La privacy e la riservatezza delle informazioni deve essere tutelata nel rispetto della normativa di riferimento (normativa sulla privacy ai sensi del 196/2003 s.m.i. e del Regolamento Europeo 2016/679) attraverso regolamenti e procedure che disciplinano le modalità di trattamento e conservazione dei dati e delle informazioni sensibili.

5.11 TUTELA DELLA RISERVATEZZA

I dipendenti, i collaboratori e chiunque abbia rapporti con Diesse devono salvaguardare, secondo il principio della riservatezza, la tutela del know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, di gestione del personale e dell'attività aziendale e, più in generale, ogni informazione ottenuta in relazione alle mansioni e agli incarichi svolti, riconoscendone la proprietà a Diesse.

SISTEMA DI ATTUAZIONE E CONTROLLO

6.1 RISPETTO DELLE NORME CONTENUTE NEL CODICE ETICO

I principi e i comportamenti illustrati nel presente Codice Etico offrono un quadro di riferimento generale, ma è possibile che possano sorgere dei dubbi in merito all'interpretazione dei principi e sul modo corretto da tenere nelle diverse situazioni che si possono presentare.

La Società mette quindi a disposizione dei destinatari un canale di contatto diretto con chi può aiutare a chiarire eventuali dubbi e ambiti di applicazione del Codice Etico.

Al fine di dare massima diffusione e comprensione delle norme contenute nel Codice Etico, la Società predispone e realizza, un piano di comunicazione e formazione, volto a favorirne la piena conoscenza.

I Destinatari del Codice Etico hanno l'obbligo di:

- rispettare i principi e le regole di condotta definiti nel presente Codice Etico;
- evidenziare ai propri superiori, o all'Organismo di Vigilanza eventuali situazioni critiche o momenti di difficoltà nel dare attuazione a quanto previsto nel Codice, ovvero eventuali violazioni dello stesso di cui essi siano venuti a conoscenza anche al di fuori dello svolgimento delle funzioni cui sono preposti in seno alla Società;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- trasmettere al proprio superiore e al Consiglio di Amministrazione la richiesta di applicazione di eventuali sanzioni, per violazioni al presente Codice Etico;
- adottare le opportune iniziative in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del Codice.

6.2 SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONI

I Destinatari che compiono una qualsiasi violazione delle norme del presente Codice Etico commettono un inadempimento alle proprie obbligazioni con la Società, con ogni conseguente effetto di Legge e di contratto. Ogni violazione delle presenti prescrizioni sarà perseguita attraverso i provvedimenti previsti dal Sistema Disciplinare, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui costituiscono fattispecie di reato.

Per quanto riguarda le sanzioni applicabili al lavoratore dipendente, in ogni caso esse rispetteranno le procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori e CCNL di riferimento.

Nel caso di lavoratori autonomi, di fornitori, o di altri soggetti aventi rapporti contrattuali con la Società che violino norme previste dal Codice Etico, la Società avrà facoltà di risolvere il contratto.

6.3 SEGNALAZIONI

Allo scopo di garantire effettiva applicazione del Codice Etico, la Società ha istituito apposito canale per la segnalazione di presunte inosservanze del presente documento. Le segnalazioni di queste possono essere indirizzate alla casella di posta elettronica: odv@diesserubber.com.

Diesse attraverso apposite procedure interne disciplina la gestione delle segnalazioni.

6.4 DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Codice Etico ha effetto immediato dalla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e sino a sua revisione o aggiornamento.

SISTEMA DISCIPLINARE

PREMESSA

Il Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito "Modello") e del Codice Etico è da considerarsi elemento indispensabile del Modello stesso e strumento per garantirne la sua efficace attuazione.

Al riguardo, l'art. 6, comma 2, lettera e) del Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito "Decreto") prevede che i Modelli di organizzazione e gestione debbano "introdurre un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Anche l'art. 7, comma 4, lettera b) del Decreto stabilisce che l'efficace attuazione del Modello richiede anche "un Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

Diese Rubber Hoses S.p.A. (di seguito anche "Diese", o "Società") ha costruito il proprio Sistema Disciplinare, riportato nel presente documento, basandosi sulla disciplina degli articoli sopra menzionati, delle pronunce giurisprudenziali e sulle indicazioni fornite dalle Linee Guida di Confindustria.

Il Sistema Disciplinare è diffuso a tutti i prestatori di lavoro ed è portato a conoscenza anche mediante affissione nelle bacheche aziendali.

1.1 I PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI NEL SISTEMA DISCIPLINARE

- norme di legge in materia: in particolare l'art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), l'art. 2104 del Cod. Civ. (diligenza del prestatore di lavoro), l'art. 2105 del Cod. Civ. (obbligo di fedeltà), l'art. 2106 Cod. Civ. (sanzioni disciplinari) l'art. 2118 Cod. Civ. (recesso dal contratto) e l'art. 2119 Cod. Civ. (recesso per giusta causa);
- disposizioni del contratto collettivo applicabile: Gomma e plastica - industria
- art. 1176 Cod. Civ. (diligenza nell'adempimento), 1218 Cod. Civ. (responsabilità del debitore) e 1456 Cod. Civ. (clausola risolutiva espressa);
- art. 1382 Cod. Civ. (effetti della clausola penale) e l'art. 1456 Cod. Civ. (clausola risolutiva espressa);
- norme relative a salute e sicurezza: art. 20 D.Lgs. 81/2008.

Le sanzioni previste nel Sistema Disciplinare, parte integrante del Modello di organizzazione gestione e controllo, hanno la stessa natura disciplinare delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e sue successive modifiche e delle sanzioni disciplinari previste dall'art. del CCNL e sue successive modifiche.

1.2 I PRINCIPI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare ha una funzione preventiva, l'inosservanza del Modello e del Codice Etico comporta l'attivazione di un meccanismo sanzionatorio interno, tempestivo ed immediato da parte di Diesse.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, al

fine di contrastare gli eventuali comportamenti prodromici alla commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001.

L'individuazione della sanzione avviene secondo il principio di adeguatezza e proporzionalità ed in relazione alla gravità del reato o, comunque, della violazione commessa ed assicurando, nei casi previsti dalla legge e dal CCNL, il coinvolgimento del soggetto interessato con la possibilità di giustificare il suo comportamento successivamente alla contestazione dell'addebito anche mediante la facoltà di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

1.3 CONTENUTO E DESTINATARI DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Il Sistema Disciplinare di Diesse Rubber Hoses S.p.A. contiene:

- i fatti che sono considerati disciplinarmente rilevanti;
- le relative sanzioni in armonia con le norme di legge ed il CCNL;
- le procedure di contestazione e irrogazione delle sanzioni.

Le sanzioni individuate nel presente codice si applicano, con aspetti specifici, a:

- lavoratori dipendenti (che non rivestono la funzione di dirigente);
- lavoratori dirigenti;
- membri del Consiglio di Amministrazione;
- membri del Collegio Sindacale;
- membri dell'Organismo di Vigilanza;
- soggetti esterni che agiscono per conto della Società (lavoratori autonomi, lavoratori parsubordinati, fornitori, professionisti, etc.).

MODALITÀ OPERATIVE

2.1 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

Le sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti (quadri, impiegati ed operai), nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL di riferimento potranno essere:

- richiamo verbale;**
- ammonizione scritta;**
- multa fino all'importo di 3 ore di paga ed indennità di contingenza;**
- sospensione dal lavoro fino a 3 giorni.**

Ad integrazione delle condotte già riportate nel CCNL si considerano sanzionabili, ai sensi del presente Sistema Disciplinare e nel rispetto delle norme del Codice Civile, delle procedure di cui all'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori), le seguenti condotte:

- inosservanza dei principi e delle norme di comportamento presenti nel Codice Etico adottato;
- inosservanza delle procedure, dei protocolli aziendali richiamati nel Modello;
- omissione degli obblighi derivanti dall'art. 20 del D.Lgs. 81/08 in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (obblighi dei lavoratori);
- ostacolo o elusione dei controlli dell'Organismo di Vigilanza, impedimento dell'accesso ad informazioni ed alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati ai controlli;
- omessa informativa all'Organismo di Vigilanza nonché all'organo dirigente relativamente a flussi informativi specificati nel Modello;

- omessa segnalazione delle inosservanze o irregolarità commesse da altri lavoratori e da soggetti apicali;
- violazione delle misure adottate dalla Società a tutela del segnalante degli illeciti (whistleblower), che si sostanzia nella violazione delle misure di tutela garantite al segnalante, oppure nella proposizione (dolosa o gravemente colpita) di segnalazioni tendenziose, o che comunque si rivelino infondate.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili previste deve tener conto della gravità delle condotte e della eventuale reiterazione del comportamento, in quanto reiterare un comportamento nel tempo costituisce sintomo di gravità della violazione.

Le contestazioni che potrebbero dare luogo all'applicazione di sanzioni diverse dal semplice rimprovero verbale devono essere necessariamente scritte, in modo da garantire la tracciabilità.

Al dipendente sottoposto a procedimento disciplinare deve essere garantita la preventiva contestazione dell'addebito ed il diritto di difesa, in analogia con quanto previsto dall'art. 7, Legge n. 300/1970.

2.2 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI

Nel rispetto delle norme di legge e, in particolare, del Codice Civile, dell'articolo 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (Statuto Lavoratori) e del CCNL di riferimento e loro successive modifiche, al dirigente o altro soggetto in posizione apicale potranno essere applicate le seguenti sanzioni:

- rimprovero verbale;
- licenziamento.

Le sanzioni e l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni, ai sensi degli articoli 1176 e 1218 e seguenti del Codice Civile, verranno commisurate al livello di responsabilità ed autonomia del dirigente, all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico, all'intenzionalità del comportamento, nonché alla gravità del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta, ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001, a seguito della condotta sanzionabile.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti specificate in precedenza.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

2.3 MISURE NEI CONFRONTI DI AMMINISTRATORI E SINDACI

Agli amministratori e ai sindaci potranno essere applicate le seguenti sanzioni, in misura proporzionale alla gravità dell'infrazione commessa:

- richiamo verbale;
- revoca dell'incarico per giusta causa.

In conformità alle disposizioni del Codice Civile, si individua nella revoca per giusta causa di cui agli articoli 2383, comma 3, e 2400, comma 2, la sanzione da prevedere per le infrazioni di maggiore gravità, quelle cioè che costituiscono la compromissione del rapporto fiduciario tra l'amministratore o il sindaco e i soci.

Il potere disciplinare nei confronti degli amministratori e dei sindaci è in capo all'Assemblea dei Soci che, nel rispetto delle norme del Codice Civile e dello Statuto societario e loro successive modifiche, è chiamata a decidere in merito alla eventuale revoca o azione di responsabilità nei confronti degli stessi.

Le condotte sanzionabili sono le medesime attribuibili ai lavoratori dipendenti.

La valutazione e la scelta della sanzione da irrogare tra quelle possibili devono tener conto della gravità e reiterazione delle condotte. La reiterazione delle condotte sopra segnalate costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

2.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI MEMBRI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Eventuali provvedimenti da adottare nei confronti dei membri dell'Organismo di Vigilanza a fronte di comportamenti posti in essere in violazione del Codice Etico e/o del Modello saranno di competenza del Consiglio di Amministrazione. In caso di gravi violazioni, il fatto potrà considerarsi giusta causa di revoca dell'incarico salva l'applicazione delle sanzioni disciplinari eventualmente previste dai contratti in essere.

2.5 MISURE APPLICABILI NEI CONFRONTI DI SOGGETTI ESTERNI (LAVORATORI AUTONOMI, PARASUBORDINATI, FORNITORI)

Qualora i comportamenti in violazione del Modello o del Codice Etico fossero posti in essere da lavoratori autonomi, fornitori o altri soggetti che operano in forza di contratti per conto di Diesse, l'unico provvedimento applicabile è la risoluzione del contratto ai sensi dell'articolo 1456 codice civile.

Nei confronti di tali soggetti non sussiste alcun potere disciplinare da parte dei vertici della Società, salvo il potere di quest'ultima di intervenire sulla base del contratto attenendosi alla disciplina contrattuale prevista dal Codice Civile.

Le sanzioni dovranno corrispondere a quanto inserito nelle clausole contrattuali e alle norme di legge in materia specifica di ciascun rapporto (clausole risolutive espresse che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Modello e del Codice Etico ai sensi dell'art. 1456 Cod. Civ. ove applicabili e/o comminazione di penali ai sensi dell'art. 1382 Cod. Civ.).

ISTRUTTORIA E APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Alla notizia di un comportamento contrario alle disposizioni del Modello e/o del Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza procede con l'apertura di una fase istruttoria volta a verificare la veridicità o la fondatezza delle violazioni rilevate direttamente o segnalate da terzi. L'OdV prende in esame tutte le segnalazioni al fine di verificare la fondatezza della notizia.

Nella fase di istruttoria l'OdV può richiedere informazioni, documenti e dati alle funzioni aziendali. Alla conclusione della fase di istruttoria, l'OdV assume le proprie valutazioni in merito alla sussistenza o meno dell'infrazione, alle cause della stessa e alle eventuali necessità di interventi correttivi al Modello.

In relazione del soggetto che ha commesso l'infrazione l'OdV trasmette l'esito dell'istruttoria ai seguenti organi:

- in caso di violazioni commesse da lavoratori dipendenti, al Presidente del Consiglio di Amministrazione che darà avvio alla procedura di irrogazione della sanzione;
- in caso di violazioni commesse dagli amministratori e dai sindaci, all'Assemblea dei soci ai fini delle opportune delibere;
- in caso di violazioni commesse dai membri dell'Organismo di Vigilanza, al Consiglio di Amministrazione;
- in caso di violazioni commesse da soggetti esterni, al Consiglio di Amministrazione/Consiglieri delegati che darà avvio alla procedura di irrogazione delle sanzioni.





DIESE RUBBER HOSES S.P.A.

Via Provinciale, 8 // SP 155
24040 // Filago (BG) // ITALY

T +39 (035) 49.42.300

F +39 (035) 49.42.411

@diesse@diesserubber.com

diesserubber.com