

# **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001**

## **VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A.**

**Versione giugno 2024**

Abstract

Volkswagen Mobility Services S.p.A. società ad azionista unico.  
Società soggetta a direzione e coordinamento di Volkswagen Finance Overseas B.V. Società di diritto olandese.

**Sede Legale**

Corso della Libertà, 119, I - 39100 Bolzano

**Sede Secondaria**

Via Privata Grosio, 10/4, I 20151 Milano  
Telefono +39 02 33 027.1

PEC: vwmobilityservicesspa@postacert.cedacri.it

R.E.A. Bolzano 230529

COD.FISC./PART. IVA /

N. ISCRIZIONE R.I. 03081310215

Capitale sociale: € 500.000,00 i.v.

Indice

<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>3</b>
<b>1   PREMESSA</b> .....	<b>3</b>
<b>2   GLOSSARIO</b> .....	<b>4</b>
<b>3   LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO</b> .....	<b>5</b>
3.1   LE FATTISPECIE DI REATO.....	<b>5</b>
3.2   DELITTI TENTATI.....	<b>7</b>
3.3   AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE.....	<b>7</b>
3.4   TRASFORMAZIONE, FUSIONE, SCISSIONE E CESSIONE D'AZIENDA .....	<b>7</b>
3.5 <b>I</b> MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO .....	<b>9</b>
3.7   LA SCELTA DI VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. ....	<b>11</b>
<b>4   LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI</b> .....	<b>11</b>
<b>5   IL MOGC</b> .....	<b>11</b>
5.1   I RIFERIMENTI.....	<b>11</b>
5.2   GLI OBIETTIVI.....	<b>12</b>
5.3   LA STRUTTURA DEL MOGC .....	<b>12</b>
5.4   PROCESSI ESTERNALIZZATI .....	<b>13</b>
<b>6   IL SISTEMA ORGANIZZATIVO</b> .....	<b>15</b>
6.1   IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE.....	<b>16</b>
6.2   LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A).....	<b>16</b>
6.3   LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B) .....	<b>17</b>
6.4   LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C) <b>17</b>	
<b>7   L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>17</b>
7.1   GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D) .....	<b>18</b>

<b>8</b>	<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E)</b> .....	<b>19</b>
<b>9</b>	<b>LINEE DI CONDOTTA 231</b> .....	<b>19</b>
<b>10</b>	<b>FORMAZIONE, DIFFUSIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MOGC</b> .....	<b>19</b>
	<b>PARTE SPECIALE</b> .....	<b>21</b>
<b>11</b>	<b>I PROTOCOLLI 231</b> .....	<b>21</b>
<b>12</b>	<b>ALLEGATI</b> .....	<b>22</b>

## **PARTE GENERALE**

### **1 PREMESSA**

Il presente documento descrive il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito “MOGC”), ex D. Lgs. n. 231/01 (di seguito anche “Decreto 231/01”), adottato da VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. (di seguito anche “Società”) e volto a prevenire la realizzazione dei reati espressamente previsti dal Decreto 231/01.

Il documento è articolato in una parte generale e in una parte speciale. In particolare, la parte generale è suddivisa nei seguenti capitoli:

- La normativa di riferimento. Tale capitolo riporta in sintesi la struttura e gli elementi ritenuti fondamentali per l’adeguamento al D. Lgs 231/01;
- La metodologia seguita per l’individuazione delle attività sensibili. Tale capitolo contiene l’elenco delle “attività sensibili” nel cui ambito è teoricamente possibile commettere i reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01;
- Il MOGC. Il capitolo in questione contiene la descrizione della struttura del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società;
- Il Sistema Organizzativo. Tale capitolo descrive la documentazione inerente ai processi organizzativi adottati dalla Società;
- L’Organismo di Vigilanza. All’interno del capitolo in questione vengono indicate le linee guida che detto organismo deve tenere al fine di verificare l’adozione e l’aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Il Sistema Disciplinare. Tale capitolo contiene l’indicazione delle sanzioni disciplinari adottate nelle ipotesi di mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC;
- Le linee di condotta 231. Tale capitolo prescrive le linee di comportamento da tenere nei rapporti con i diversi interlocutori della Società;

- Formazione, diffusione e aggiornamento del MOGC. Tale capitolo indica le modalità adottate dalla Società in riferimento all'obbligo di comunicazione, diffusione e aggiornamento del MOGC nei confronti di tutti i suoi dipendenti e collaboratori.

La parte speciale del documento in questione, invece, prevede un elenco di “protocolli 231”, ossia un insieme di norme e di principi organizzativi minimi che devono essere messi in atto al fine di prevenire la configurazione di un rischio 231:

- Protocollo per la gestione del processo di valutazione del credito;
- Protocollo per la gestione degli acquisti e dei servizi in outsourcing;
- Protocollo per il processo di pianificazione e sviluppo Rete Direct;
- Protocollo per la prevenzione dei reati tributari.

## 2 GLOSSARIO

Nel presente documento si intendono per:

- **Autorità:** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni locali, nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, “Garante della privacy” e altre Autorità di vigilanza italiane ed estere.
- **Attività a rischio reato:** operazione o atto che espone la Società al rischio di commissione di uno dei Reati contemplati dal Decreto.
- **CdA:** Consiglio di Amministrazione.
- **CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
- **D.lgs. 231/2001:** il Decreto Legislativo dell'8 giugno 01 n. 231, recante «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.
- **MOGC:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex art. 6, c. 1, lett. a), del D. Lgs. n. 231/01.
- **Società:** VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A.
- **Soggetti apicali:** le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera a) del D. Lgs. n. 231/01. Tali soggetti sono stati identificati nei membri del Consiglio di Amministrazione di VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A..
- **Sottoposti:** le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei Soggetti apicali ai sensi dell'art. 5, comma 1, lettera b) del D. Lgs. n. 231/01.
- **Destinatari:** Soggetti apicali e Sottoposti.
- **Ente:** soggetto fornito di personalità giuridica, società ed associazioni anche prive di personalità giuridica.
- **Organo Dirigente:** vedi Soggetti apicali.
- **Organismo di Vigilanza:** l'organismo dotato di autonomi poteri di vigilanza e controllo cui è affidata la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di curarne l'aggiornamento.

- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione locale, nazionale e comunitaria, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio.
- **Processo o attività sensibile:** processo/attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione dei reati, nelle cui fasi, sotto fasi o attività si potrebbero in linea di principio configurare le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione di reati anche in concorso con altri Enti.
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n. 231/01.
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili da VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. in caso di violazione del MOGC in conformità alle normative vigenti.
- **Contratto di outsourcing:** Accordo con cui un soggetto (outsourcer o committente) trasferisce in capo ad un altro soggetto (denominato outsourcer) alcune funzioni necessarie alla realizzazione dello scopo aziendale.

### **3 LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 01, n. 231, attuativo della delega disposta dall'art 11, Legge n. 300/2000, ha introdotto, all'interno dell'ordinamento giuridico, una forma di responsabilità diretta, di carattere amministrativo, in capo alle persone giuridiche per alcuni specifici reati (c.d. reati presupposto) commessi dai dipendenti nell'esercizio dell'attività lavorativa.

Il testo del decreto in oggetto prevede l'elenco delle fattispecie criminose dalla cui commissione deriva la responsabilità amministrativa dell'ente. Tuttavia, affinché si configuri la responsabilità in oggetto è necessario che il reato venga commesso nell'interesse ovvero a vantaggio dell'ente.

Si ritiene, altresì, rilevante sottolineare che le sanzioni in cui potrebbero incorrere gli enti sono così onerose, quando non addirittura preclusive per lo svolgimento dell'attività economica, che l'adozione di un MOGC come indicato dal D. Lgs. n. 231/01, seppure non abbia carattere di obbligatorietà, risulta essere una scelta strategica in una logica di prudente attività di compliance aziendale.

#### **3.1 LE FATTISPECIE DI REATO**

I reati per i quali l'ente può essere ritenuto responsabile ai sensi del D. Lgs. 231/01 – se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del decreto stesso – possono essere compresi, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, frode informatica ai danni dello Stato e frode nelle pubbliche forniture, turbata libertà degli incanti richiamati dagli artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di criminalità informatica (richiamati dall'art. 24bis D.lgs. 231/2001);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter del D. Lgs. 231/01);
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, richiamati dall'art. 25bis D.lgs. 231/2001);
- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis.1 del D.lgs. 231/2001);
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25ter D.lgs. 231/2001);

- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (richiamati dall'art. 25quater D.lgs. 231/2001);
- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25quater.1 D.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, richiamati dall'art. 25quinquies D.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25sexies D.lgs. 231/2001);
- delitti commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (richiamati dall'art. 25septies D.lgs. 231/2001);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e Autoriciclaggio (richiamati dall'art. 25octies D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (richiamati dall'art. 25octies.1 D.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25novies D.lgs. 231/2001);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25decies D.lgs. 231/2001);
- reati ambientali (Art. 25undecies D.lgs. 231/2001);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25duodecies D.lgs. 231/2001);
- razzismo e xenofobia (Art. 25terdecies D.lgs. 231/2001);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25quaterdecies D.lgs. 231/2001);
- reati tributari (Art. 25quinquiesdecies D.lgs. 231/2001);
- contrabbando (Art. 25sexiesdecies D.lgs. 231/2001);
- delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25septiesdecies D.lgs. 231/2001);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25duodevicies D.lgs. 231/2001).

In base all'art. 187-quinquies del D. Lgs. 58/1998 (di seguito anche "T.U. della finanza" o "TUF"), l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis D. Lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter D. Lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza".

Per quanto attiene all'individuazione delle attività sensibili ai fini della commissione dei cosiddetti reati di criminalità organizzata (art. 24-ter), si rileva come quest'ultimi possono essere commessi nell'ambito dei diversi processi aziendali e che possono avere ad oggetto sia i reati espressamente previsti dal Decreto 231/01, che altre fattispecie delittuose.

### 3.2 DELITTITENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 del D. Lgs. 231/01). L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di un'ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56, comma 4, c.p.

### 3.3 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL'ALTRUI DIREZIONE

Secondo il D. Lgs. 231/01, la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da "persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso" (i sopra definiti soggetti "in posizione apicale" o "apicali"; art. 5, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/01);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza; art. 5, comma 1, lett. b), del D. Lgs. 231/01).

Appare però opportuno ribadire che la società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, del D. Lgs. 231/01), se le persone su indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### 3.4 TRASFORMAZIONE, FUSIONE, SCISSIONE E CESSIONE D'AZIENDA

Il D. Lgs. 231/01 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative della struttura aziendale dell'ente quali la trasformazione, la fusione, la scissione e la cessione d'azienda.

Secondo l'art. 27, comma 1, del D. Lgs. 231/01, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria risponde l'ente con il suo patrimonio o con il fondo comune, laddove la nozione di patrimonio deve essere riferita alle società e agli enti con personalità giuridica, mentre la nozione di "fondo comune" concerne le associazioni non riconosciute. Tale previsione costituisce una forma di tutela a favore dei soci di società di persone e degli associati ad associazioni, scongiurando il rischio che gli stessi possano essere chiamati a rispondere con il loro patrimonio personale delle obbligazioni derivanti dalla comminazione all'ente delle sanzioni pecuniarie. La disposizione in esame rende, inoltre, manifesto l'intento del Legislatore di individuare una responsabilità dell'ente autonoma rispetto non solo a quella dell'autore del reato (si veda, a tale proposito, l'art. 8 del D. Lgs. 231/01) ma anche rispetto ai singoli membri della compagine sociale.

Gli artt. 28-33 del D. Lgs. 231/01 regolano l'incidenza sulla responsabilità dell'ente delle vicende modificative connesse a operazioni di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda. Il Legislatore ha tenuto conto di due esigenze contrapposte:

- da un lato, evitare che tali operazioni possano costituire uno strumento per eludere agevolmente la responsabilità amministrativa dell'ente;
- dall'altro, non penalizzare interventi di riorganizzazione privi di intenti elusivi. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/01 afferma "Il criterio di massima al riguardo seguito è stato quello di regolare la sorte delle sanzioni pecuniarie conformemente ai principi dettati dal codice civile in ordine alla generalità degli altri debiti dell'ente originario, mantenendo, per converso, il collegamento delle sanzioni interdittive con il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato".

In caso di trasformazione, l'art. 28 del D. Lgs. 231/01 prevede (in coerenza con la natura di tale istituto che implica un semplice mutamento del tipo di società, senza determinare l'estinzione del soggetto giuridico originario) che resta ferma la responsabilità dell'ente per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto.

In caso di fusione, l'ente che risulta dalla fusione (anche per incorporazione) risponde dei reati di cui erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione (art. 29 del D. Lgs. 231/01). L'ente risultante dalla fusione, infatti, assume tutti i diritti e obblighi delle società partecipanti all'operazione (art. 2504-bis, primo comma, c.c.) e, facendo proprie le attività aziendali, accorpa altresì quelle nel cui ambito sono stati posti in essere i reati di cui le società partecipanti alla fusione avrebbero dovuto rispondere.

L'art. 30 del D. Lgs. 231/01 prevede che, nel caso di scissione parziale, la società scissa rimane responsabile per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto.

Gli enti beneficiari della scissione (sia totale che parziale) sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto, nel limite del valore effettivo del patrimonio netto trasferito al singolo ente.

Tale limite non si applica alle società beneficiarie, alle quali risulta devoluto, anche solo in parte, il ramo di attività nel cui ambito è stato commesso il reato.

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

L'art. 31 del D. Lgs. 231/01 prevede disposizioni comuni alla fusione e alla scissione, concernenti la determinazione delle sanzioni nell'eventualità che tali operazioni straordinarie siano intervenute prima della conclusione del giudizio. Viene chiarito, in particolare, il principio per cui il giudice deve commisurare la sanzione pecuniaria, secondo i criteri previsti dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. 231/01, facendo riferimento in ogni caso alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile, e non a quelle dell'ente cui dovrebbe imputarsi la sanzione a seguito della fusione o della scissione.

In caso di sanzione interdittiva, l'ente che risulterà responsabile a seguito della fusione o della scissione potrà chiedere al giudice la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria, a patto che: (i) la colpa organizzativa che abbia reso possibile la commissione del reato sia stata eliminata, e (ii) l'ente abbia provveduto a risarcire il danno e messo a disposizione (per la confisca) la parte di profitto eventualmente conseguito. L'art. 32 del D. Lgs. 231/01 consente al giudice di tener conto delle condanne già inflitte nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso al fine di configurare la reiterazione, a norma dell'art. 20 del D. Lgs. 231/01, in rapporto agli illeciti dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, relativi a reati successivamente commessi. Per le



fattispecie della cessione e del conferimento di azienda è prevista una disciplina unitaria (art. 33 del D. Lgs. 231/01), modellata sulla generale previsione dell'art. 2560 c.c.; il cessionario, nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, è solidalmente obbligato al pagamento della sanzione pecuniaria comminata al cedente, con le seguenti limitazioni:

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

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

### 3.5 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Il D. Lgs. 231 prevede che l'adozione del MOGC da parte dell'ente sia condizione necessaria, seppure non ancora sufficiente, per ottenere l'esonero della responsabilità amministrativa nel caso di commissione di reati di cui al punto 3.1 del presente documento.

L'articolo 6 del Decreto 231/01 stabilisce i requisiti dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo ai fini esimenti. In particolare, è necessario che il MOGC adottato risponda alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati previsti dal Decreto 231/01 (Risk Assessment);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire, nonché a formare le Unità Organizzative interessate;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC.

Una volta adottato il MOGC, l'ente dovrà fornire la prova che esso sia stato efficacemente attuato al fine di prevenire il rischio di configurazione dei reati presupposto di cui al D. Lgs. 231/01.

Il MOGC deve inoltre prevedere un canale di segnalazione interna e il divieto di ritorsione nei confronti della persona segnalante.

Il suddetto decreto prevede una differenziazione dell'onere della prova, a seconda del soggetto che compie il reato.

Nel caso si tratti di un Soggetto apicale, la Società dovrà dimostrare di avere *adottato ed efficacemente attuato il MOGC*, dando prova di avere affidato a un Organismo dell'Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del MOGC, anche eventualmente curandone l'aggiornamento, e che tale compito sia stato correttamente eseguito. La Società dovrà provare che il reato è stato compiuto dal soggetto apicale eludendo fraudolentemente il MOGC.

Nel caso in cui, invece, il reato venga commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, ricade sull'Autorità giudiziaria l'onere di provare l'inadeguatezza del MOGC e che

la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte degli apicali stessi.

### 3.6 I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX ART. 30 DEL D. LGS. 81/08 (TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO)

L'entrata in vigore del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" ha comportato una radicale innovazione della struttura del MOGC, permettendo l'integrazione di due tipologie di professionalità, entrambe essenziali e connaturali per lo svolgimento dell'attività imprenditoriale, ma fino ad allora rimaste separate: da una parte i professionisti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (RSPP, consulenti, Medici Competenti, ecc.), dall'altra i professionisti in materia di responsabilità amministrativa degli enti e già coinvolti nella predisposizione del MOGC.

L'art. 300 del D. Lgs. n.81/2008, che ha modificato l'art. 25-septies del D. Lgs. n. 231/01, ha esteso il novero dei reati presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti, comprendendo l'omicidio colposo e le lesioni gravi o gravissime commesse per violazione o per inosservanza delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro. L'attribuzione della responsabilità andrà comunque subordinata alla sussistenza della "colpa specifica" a carico dell'ente (ovvero quella condotta commissiva o omissiva cui è associabile un interesse o vantaggio per l'ente medesimo).

L'articolo 30 del D. Lgs. n. 81/2008, che richiama espressamente il D. Lgs. n. 231/01, prevede però l'esclusione della responsabilità per l'ente che abbia *adottato ed efficacemente attuato* un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo ad assicurare la conformità ai requisiti ed obblighi giuridici in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Nello specifico, l'articolo 30 del D. Lgs n. 81/2008 statuisce che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, debba assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

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

Per tutte le attività sopra elencate, il MOGC deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta attuazione e inoltre, in ragione della natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, anche in un'ottica di costante aggiornamento per il mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Infine, è richiesto che il MOGC preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure ivi indicate.

Il riesame e l'eventuale modifica del MOGC dovranno essere certamente adottati, ogni qual volta siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

### 3.7 LA SCELTA DI VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A.

L'adozione e l'efficace attuazione del MOGC costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione dell'organo dirigente.

Sebbene l'adozione di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo sia prevista dal Decreto 231/01 come facoltativa e non obbligatoria, la Società - sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della propria posizione e immagine, nonché del lavoro dei propri dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del presente MOGC e provvedere nel tempo al relativo aggiornamento.

Il compito di vigilare sull'aggiornamento del MOGC, in relazione a nuove ipotesi di reato o ad esigenze di adeguamento che dovessero rivelarsi necessarie, è affidato dal CdA all'Organismo di Vigilanza, coerentemente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1 lettera b) del Decreto.

È cura del Consiglio di Amministrazione procedere all'attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, a seguito dell'approvazione dello stesso e dei relativi aggiornamenti.

## 4 LA METODOLOGIA SEGUITA PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ SENSIBILI

[...]

## 5 IL MOGC

### 5.1 I RIFERIMENTI

In considerazione della sensibilità del management di VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. per i temi della conformità alle prescrizioni di legge e di settore, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'attuazione di un progetto finalizzato all'adozione di uno specifico MOGC atto ad esentare la Società da eventuali responsabilità amministrative.

Tra i principali strumenti giuridici che sono stati utilizzati per la definizione del presente MOGC si annoverano, oltre alle norme codicistiche di natura civile e penale, le Linee Guida elaborate da ABI in occasione dell'entrata in vigore del Decreto, e costantemente aggiornate. Il documento di ABI, che si configura come raccolta di *best practices* nell'ottica di predisporre modelli organizzativi efficaci, ha svolto un importante ruolo ispiratore nella costruzione del MOGC e dell'organismo di controllo, seppure si sia comunque ritenuto necessario calare le indicazioni fornite all'interno dello specifico contesto organizzativo della Società.

## 5.2 GLI OBIETTIVI

Con l'introduzione del MOGC, VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. si è posta l'obiettivo di predisporre un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*) per la prevenzione e la consapevole gestione del rischio di commissione dei reati, mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. Lo svolgimento di tali attività consente di:

- informare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nelle “aree di attività a rischio” della possibilità di incorrere in un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare, in caso di violazione delle disposizioni previste in seguito all'adozione del MOGC; rendendo altresì noto che, qualora il comportamento tenuto si configuri come illecito ai sensi del D. Lgs. n. 231/01, sarebbe passibile di sanzioni sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dalla Società in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici cui la Società si attiene nell'espletamento della propria missione aziendale;
- intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi grazie ad un'azione di monitoraggio sulle “aree di attività a rischio”.

## 5.3 LA STRUTTURA DEL MOGC

Elementi fondamentali del MOGC di VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. sono:

- il Codice Etico adottato dalla Società, che costituisce parte integrante del MOGC e rappresenta l'insieme dei valori, principi e linee di comportamento che ispirano l'intera operatività della Società, pubblicato su OHB (GL 056);
- la valutazione del rischio di commissione dei reati nell'ambito dello svolgimento delle attività sensibili individuate, il cui dettaglio è contenuto nel *Data Base dei rischi 231* che ricomprende tutti i processi sensibili ed i relativi rischi 231 (Allegato n. 6). La mappatura di tali processi ha comportato un'identificazione puntuale delle possibili condotte attraverso le quali sia teoricamente possibile la commissione dei reati compresi nell'ambito del Decreto;
- il codice di comportamento e sanzionatorio adottato dalla Società. Attraverso questo elemento sono definite le disposizioni disciplinari ritenute idonee a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOGC secondo un principio di idonea deterrenza;
- il dettaglio dei poteri di firma, procura e rappresentanza così come sono articolati nella Società (Allegato n. 4);
- la pianificazione e programmazione della formazione del personale, al fine di diffondere in maniera adeguata il MOGC e di sensibilizzare il personale affinché ne siano compresi gli elementi caratteristici, lo scopo e le modalità di applicazione, così da permetterne l'efficace applicazione;
- l'insieme dei “protocolli 231”. Con questo termine si intendono specifici meccanismi, procedure e protocolli di prevenzione e controllo, posti in essere con riferimento alle attività aziendali “a rischio reato”, così da individuare eventuali implementazioni finalizzate a garantire l'adeguamento alle prescrizioni del Decreto;

- la costituzione dell'Organismo di Vigilanza secondo criteri di competenza, indipendenza e continuità di azione, nonché la definizione di un Regolamento dell'Organismo che attribuisca al medesimo specifici compiti di controllo sull'efficace e corretto funzionamento del MOGC (Allegato n. 2);
- la definizione dei flussi informativi da/per l'Organismo di Vigilanza.

I Destinatari del MOGC, nello svolgimento delle rispettive attività, si devono attenere:

- alle disposizioni legislative e regolamentari, applicabili alle diverse fattispecie;
- alle norme generali e alle Linee di condotta emanate ai fini del D. Lgs. 231;
- alle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione;
- alla normativa interna.

#### 5.4 PROCESSI ESTERNALIZZATI

Con riferimento ai processi affidati in outsourcing, la Società conserva i propri poteri di indirizzo e controllo, nonché le responsabilità in ordine ai rischi connessi.

In questo contesto, l'esternalizzazione di attività aziendali non esenta l'ente dalla responsabilità amministrativa ai sensi del D. Lgs. 231/01 qualora, nell'ambito delle stesse, vengano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto.

Pertanto, al fine di prevenire la commissione di tali reati e di presidiare i relativi rischi, la Società adotta adeguati sistemi di controllo sui processi esternalizzati e determina i livelli di servizio e gli indicatori di performance che l'outsourcer è tenuto a rispettare o raggiungere.

Più nel dettaglio, il sistema di organizzazione e controllo aziendale adottato dalla Società in relazione alle esternalizzazioni individua i seguenti presidi:

- selezione degli Outsourcer sulla base di criteri di onorabilità e professionalità;
- formalizzazione per iscritto di tutti i rapporti contrattuali con gli Outsourcer, al fine di garantire, in particolare, la specifica identificazione delle attività esternalizzate e di definire i livelli di servizio attesi (SLA) e i Key Performance Indicator (KPI). Gli SLA e i KPI stabiliscono le modalità e la qualità del servizio reso dall'Outsourcer a favore della Società;
- istituzione di flussi di reporting periodico tra la Società e l'Outsourcer;
- esecuzione di controlli sul rispetto degli SLA e delle procedure che regolano l'attività prestata in outsourcing;
- adozione di misure idonee ad assicurare la continuità dell'attività anche in caso di interruzione o grave deterioramento della qualità del servizio reso dall'Outsourcer, inclusi adeguati piani di emergenza o di reinternalizzazione delle attività (Business Continuity Management).

In questo contesto, è necessario che i contratti di outsourcing stipulati dalla Società contengano:

- una descrizione dettagliata delle attività esternalizzate;
- le modalità di erogazione dei servizi;
- gli specifici livelli di servizio;
- le modalità di tariffazione dei servizi resi;
- i poteri di ispezione, verifica e controllo attribuiti alla Società;
- idonei sistemi di reporting. Tale attività consiste nell'obbligo di informazione reciproca tra la Società e l'outsourcer in merito al riscontro di eventuali violazioni del MOGC e di gravi problematiche emerse

nello svolgimento dell'attività, nonché con riguardo agli esiti delle attività di verifica effettuate sui processi esternalizzati;

- l'obbligo dell'outsourcer di operare in conformità alle leggi e ai regolamenti vigenti nonché di esigere l'osservanza delle leggi e dei regolamenti anche da parte di terzi ai quali si dovesse rivolgere per lo svolgimento delle attività esternalizzate;
- la facoltà in capo alla Società di risolvere il contratto di outsourcing in caso di violazioni da parte dell'outsourcer di norme di legge tali da comportare sanzioni a carico del committente.

È, altresì, necessario che nei contratti di outsourcing le parti si diano reciprocamente atto di avere ciascuna adottato un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 e di impegnarsi a garantirne il regolare e costante monitoraggio e aggiornamento.

In riferimento alle attività oggetto di esternalizzazione, si riporta, di seguito, l'elenco dei servizi forniti in outsourcing da Società facenti parte del gruppo Volkswagen, precisando i servizi che risultano sensibili al rischio di configurazione dei reati di cui al D. Lgs 231/01, nonché indicando la Società fornitrice del servizio stesso (outsourcer):

- **Brand Management:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Sales:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Marketing:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Digital & Direct:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Remarketing:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **International Innovation Officer:** : servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Human Resources:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Building & Mobility Management:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Customer Experience:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **PMU & BPO:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Controlling:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Liquidity Management:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Procurement:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;

- **Accounting:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Tax:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **IT:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **IT GRC & EA:** servizio considerato sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Legal:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.
- **Executive assistant:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Data Protection Officer:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito dall'Ufficio Legal Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Internal Audit:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Collection:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Financial Services S.p.A.;
- **Risk Management:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Bank GmbH;
- **Compliance:** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Bank GmbH;
- **Business Continuity Management (BCM):** servizio considerato non sensibile ai rischi di cui al Decreto 231/2001 e fornito da Volkswagen Bank GmbH.

## 6 IL SISTEMA ORGANIZZATIVO

I controlli coinvolgono, con ruoli e a livelli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il management e tutto il personale e rappresentano una componente imprescindibile dell'attività quotidiana svolta dalla Società.

È espressa volontà di VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. che i protocolli previsti dal Decreto 231/01, ferma restando la loro finalità peculiare, vadano integrati nel sistema di controlli interni già operante presso la Società. Tale sistema, unitamente agli eventuali adattamenti che si rendessero necessari, rappresenta il punto di partenza al fine di raggiungere lo scopo di prevenire i reati contemplati dal Decreto 231/01.

L'adozione del presente MOGC è assunta con la convinzione che la sua adozione ed efficace attuazione non solo permettano alla Società di beneficiare dell'esimente prevista dal D. Lgs. 231, ma consentano altresì, nei limiti previsti dallo stesso, di migliorare la *Corporate Governance*, limitando il rischio di comportamenti non a norma o che possano avere risvolti in termini di immagine ed economici.

VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. ha inteso così dotarsi di un MOGC creato su misura della propria realtà aziendale, al fine di integrare il sistema di controlli interni.

## 6.1 IL SISTEMA DI GESTIONE AZIENDALE

VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. ha definito e documentato il proprio sistema organizzativo ed i relativi meccanismi di funzionamento, che vengono costantemente aggiornati per rispondere alle esigenze strategiche ed organizzative aziendali e per adeguarsi ai requisiti in materia di assetti organizzativi e procedure amministrative richiesti dalla normativa di legge e di settore.

La documentazione organizzativa aziendale descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative. I principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:

- il sistema delle deleghe attribuite ai diversi Organi societari;
- i verbali del Consiglio di Amministrazione;
- il Repository dei processi organizzativi aziendali;
- il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei Lavoratori;
- il Codice Etico e il Codice di Condotta;
- i documenti interni relativi che disciplinano la struttura delle responsabilità (Job Description) e l'organigramma aziendale.

Con riferimento ai requisiti dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 231, si è proceduto a verificare la rispondenza del sistema organizzativo ai requisiti espressi dalle lettere a), b) e c) della norma, relativi all'individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, alla previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire ed all'individuazione di modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

## 6.2 LE ATTIVITÀ SENSIBILI (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA A)

La mappatura delle attività aziendali "a rischio reato" ai sensi del Decreto 231/01 consente di definire i comportamenti che devono essere rispettati nello svolgimento di tali attività, al fine di garantire un sistema di controlli interni idoneo a prevenire la commissione dei reati. Tali comportamenti devono essere adottati nell'ambito dei processi aziendali, particolarmente in quelli "sensibili". Le regole comportamentali sono parte integrante del Codice Etico e del Codice di Condotta; le regole operative sono presenti nella regolamentazione interna di processo nonché rilevabili nelle prassi consolidate.

Per ogni attività a potenziale rischio di commissione di reati sono state approfondite, con la collaborazione dei Responsabili delle strutture organizzative coinvolte, le possibili fattispecie di commissione dei reati individuati nello svolgimento delle attività sensibili, l'eventuale coinvolgimento di enti pubblici, la normativa di riferimento, esterna e interna, e le modalità operative in vigore, la presenza ed il livello di efficacia delle attività di controllo e delle altre contromisure organizzative, identificando altresì le eventuali opportunità di miglioramento. Le risultanze dell'analisi, riassunte in un documento denominato "Risk Assessment", sono validate dal Consiglio di Amministrazione e sottoposte periodicamente allo stesso, e costituiscono punto di riferimento per le attività di integrazione/miglioramento dell'attuale assetto organizzativo e di controllo interno relativamente alle materie di cui al D. Lgs. 231.

Con riferimento ai Soggetti apicali, particolarmente esposti ad alcune tipologie di reato per le specifiche responsabilità assegnate, il profilo di rischio del Consiglio di Amministrazione è stato oggetto di una



valutazione ai fini dell'identificazione delle aree di rischio e della sensibilizzazione di ciascun Soggetto Apicale circa la possibile commissione di reati nello svolgimento dei compiti a lui affidati

### **6.3 LA FORMAZIONE E L'ATTUAZIONE DEL PROCESSO DECISIONALE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA B)**

Il MOGC prevede che le fasi attraverso cui si determinano le decisioni dell'ente, in relazione ai reati da prevenire, siano documentate e verificabili attraverso specifici protocolli 231 adottati dalla Società e resi noti alle strutture organizzative coinvolte attraverso un idoneo processo di comunicazione.

L'analisi delle attività sensibili ai fini del D. Lgs. 231 ha previsto l'individuazione, in relazione ad ogni singola attività, del riferimento esplicito al corpo normativo aziendale, o delle prassi operative attualmente in vigore: è stato così possibile valutare l'idoneità di tali procedure e prassi operative con riferimento alla capacità di prevenzione dei comportamenti illeciti, nell'ottica di predisporre un adeguato sistema di mitigazione e prevenzione del rischio. Per ogni attività e decisione aziendale è previsto lo svolgimento di più controlli da parte di VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A., tra cui figurano anche quelli di natura contabile effettuati dalla Società di Revisione.

### **6.4 LE MODALITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA C)**

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 lett. c) del D. Lgs 231, VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. ha disciplinato le modalità di gestione delle risorse finanziarie, idonee ad impedire la commissione di reati, attraverso il sistema di procure e deleghe.

Per una visione più approfondita del documento richiamato si rimanda all'allegato 4 "Poteri di Firma".

## **7 L'ORGANISMO DI VIGILANZA**

Una delle condizioni previste dal Decreto 231/01 affinché la Società possa essere esonerata dalla responsabilità derivante dalla commissione dei reati previsti, è l'affidamento, da parte dell'organo dirigente, ad un "Organismo dell'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo" (art. 6, comma 1, lett. b), del compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di curarne l'aggiornamento. Tale Organismo di Vigilanza deve essere costituito secondo i seguenti criteri:

- competenza professionale dei suoi membri, che devono possedere specifiche cognizioni tecniche per l'espletamento delle funzioni assegnate;
- autonomia decisionale nei poteri di iniziativa e controllo ed indipendenza rispetto alla Società;
- continuità di azione con lo scopo di garantire l'efficace applicazione del MOGC.

In attuazione delle disposizioni previste dal Decreto 231/01, il Consiglio di Amministrazione di VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. ha quindi deliberato di costituire un Organismo di Vigilanza con la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC, individuare gli eventuali interventi correttivi e proporre l'aggiornamento (allegato n.2 "Regolamento dell'Organismo di Vigilanza"). Le principali attività dell'Organismo consistono nel:

- coordinare l'attività di determinazione dei comportamenti aziendali e delle procedure atte a prevenire il verificarsi di condotte illecite ai sensi del Decreto, verificandone l'aderenza alle prescrizioni del MOGC;
- assistere il personale aziendale (dipendenti e collaboratori esterni) nella risoluzione dei problemi riscontrati nell'attuazione del MOGC;
- riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa lo stato di attuazione del MOGC;
- valutare l'adeguatezza del sistema dei controlli ai fini della prevenzione dei comportamenti illeciti o in contrasto con il MOGC;
- definire e comunicare, previa informativa al Consiglio di Amministrazione, alle strutture aziendali i flussi informativi che debbono essergli inviati con indicazione dell'unità organizzativa responsabile dell'invio, della periodicità e delle modalità di comunicazione;
- ricevere segnalazioni da parte del personale delle diverse aree aziendali in merito ad eventuali anomalie;
- ricevere notizie dai vari responsabili, dell'insorgere di nuovi rischi nelle rispettive aree di competenza;
- proporre agli organi competenti l'attivazione di procedimenti disciplinari per l'irrogazione di sanzioni a carico dei soggetti che siano stati inadempienti e abbiano tenuto condotte non conformi alla normativa interna e esterna.
- verificare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOGC, curandone l'aggiornamento in caso di significative variazioni della struttura organizzativa e di modifiche ai processi aziendali, nonché di adeguamenti normativi (quali l'introduzione di nuove fattispecie di illecito nella lista dei reati 231).

L'affidamento dei compiti all'Organismo ed il loro corretto svolgimento sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esclusione della responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai Soggetti Apicali, che dai soggetti sottoposti all'altrui direzione.

#### 7.1 GLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA (EX ART. 6 COMMA 2 PUNTO D)

L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC e di provvedere al relativo aggiornamento. Per svolgere efficacemente questo compito, l'art. 6 c.2 lett. d) del Decreto 231 richiede che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo: essi rappresentano uno strumento finalizzato ad agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del MOGC ed a consentire l'accertamento a posteriori delle cause che ne hanno pregiudicato la capacità preventiva e reso possibile la sua eventuale violazione o, nei casi più gravi, il verificarsi di un reato.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza:

- ha la possibilità di accedere a tutti i documenti ed informazioni aziendali rilevanti per lo svolgimento delle funzioni ad esso attribuite, che verranno trattati nel pieno rispetto della disciplina di cui al D. Lgs. n. 196/2003 (Codice Privacy) e al Regolamento (UE) 679/2016 (GDPR);
- può richiedere ai dipendenti e collaboratori di fornire tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie necessarie per individuare aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del MOGC e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso;

- riceve periodicamente gli eventuali flussi informativi definiti, le eventuali comunicazioni da parte dei dipendenti di avvio di procedimento giudiziario a loro carico per reati previsti dal Decreto, i rapporti predisposti nell'ambito delle attività di controllo da funzioni interne e/o da soggetti esterni dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto 231/01;
- ricevere tempestiva comunicazione di eventuali accertamenti e/o verifiche da parte dell'Autorità pubblica.

Al fine di consentire la segnalazione da parte dei Destinatari del presente MOGC di eventuali notizie relative alla commissione o al tentativo di commissione dei reati, oltre che di violazione delle regole previste dal MOGC stesso, sono garantiti idonei canali di comunicazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, anche tramite l'indirizzo email [Whistleblowing-VWFS@vwfs.com](mailto:Whistleblowing-VWFS@vwfs.com)

Il sistema di comunicazione in questione rientra nel più ampio sistema interno di segnalazione delle violazioni adottato dalla Società, definito "Whistleblowing System". In particolare, tale procedura consente ai dipendenti di segnalare e denunciare, con garanzia di anonimato, eventuali condotte irregolari e/o violazioni alle policy aziendali di cui vengono a conoscenza durante la propria attività lavorativa, tra cui, pertanto, le condotte contrarie ai principi sanciti nel MOGC, di gestione e controllo della Società. Tale procedura, inoltre, individua le diverse modalità di effettuazione delle segnalazioni e specifica i dati e i canali di contatto dei soggetti tenuti a ricevere la segnalazione stessa.

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto a comunicare, tempestivamente, all'Organismo di Vigilanza, ogni situazione a rischio di commissione di un reato previsto dal D. Lgs. 231/01 (anche in caso di reato tentato). L'obbligo indicato permane anche nel caso in cui il dipendente/collaboratore sia venuto a conoscenza di fatti, azioni o tentativi compiuti da dealer/fornitori con contratti ancora in essere con VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A..

La procedura, inoltre, consente di segnalare eventuali ritorsioni, discriminazioni o intimidazioni nei confronti del dipendente/collaboratore che segnala la commissione di un reato. Le presunte ritorsioni, anche solo tentate o minacciate, possono essere comunicate all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) sul sito <https://www.anticorruzione.it/-/whistleblowing>. L'ANAC ha il compito di accertare la sussistenza della ritorsione e può applicare una sanzione pecuniaria al soggetto che ha adottato il provvedimento o atto ritorsivo

## **8 IL SISTEMA DISCIPLINARE (EX ART. 6 COMMA 2 LETTERA E)**

[...]

## **9 LINEE DI CONDOTTA 231**

[...]

## **10 FORMAZIONE, DIFFUSIONE, RIESAME E AGGIORNAMENTO DEL MOGC**

Affinché il MOGC possa essere efficace, è necessario che tutti i Destinatari siano a conoscenza del suo contenuto: VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A. ha predisposto appositi interventi di

comunicazione e formazione per tutto il personale coinvolto, con lo scopo di garantire la diffusione nell'organizzazione dei principi ispiratori e delle regole di condotta.

Al fine di verificare l'effettività, l'adeguatezza, il mantenimento nel tempo dei requisiti di efficacia e funzionalità, è prevista un'attività di riesame svolta periodicamente dall'Organismo di Vigilanza, a cui spetta il compito di curare l'aggiornamento del MOGC, con il supporto dei process owner identificati nel Risk Assessment.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento delle sue funzioni, si avvale delle competenti strutture aziendali attraverso il coordinamento della Presidenza. L'Organismo inoltre riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione sullo stato di applicazione del MOGC e sulle eventuali necessità di aggiornamento, proponendo le eventuali integrazioni e/o modifiche ritenute idonee.

L'attività di riesame e di eventuale aggiornamento del MOGC è prevista con cadenza minima annuale, salvo il caso in cui vi sia la necessità di intervenire tempestivamente, ovvero:

- qualora sia modificato il novero di reati ricompresi nell'ambito del D. Lgs 231, con implicazioni rilevanti per le attività svolte da VOLKSWAGEN MOBILITY SERVICES S.P.A.;
- qualora nella Società siano svolte nuove attività sensibili o vi siano significative modifiche organizzative;
- qualora vi siano evidenze di carenze nel MOGC tali per cui sia necessario un tempestivo adeguamento.

## **PARTE SPECIALE**

**11 I PROTOCOLLI 231**  
[...]

## **12 ALLEGATI**

[...]