

DXC Technology Italy

***Modello di Organizzazione, di Gestione e
Controllo di cui al decreto legislativo n.
231 dell'8 giugno 2001***

PARTE GENERALE

(Edizione 29 Novembre 2018)

INDICE

1.	INTRODUZIONE	4
1.1.	DEFINIZIONI E GLOSSARIO	4
1.2.	PREMESSA.....	7
1.3.	SCOPO DEL DOCUMENTO	8
1.4.	CAMPO DI APPLICAZIONE	8
2.	IL DECRETO	9
2.1.	DESCRIZIONE	9
2.2.	L'INTEGRAZIONE CON IL DECRETO "ANTICORRUZIONE" (L. 6 NOVEMBRE 2012 N. 190)	10
2.3.	IL VALORE AGGIUNTO	10
2.4.	"RATING" DI LEGALITÀ	10
2.5.	L'ADEGUATEZZA ED EFFICACIA DEL MODELLO 231	11
2.6.	FATTISPECIE DI REATO.....	11
2.6.1.	I reati commessi all'estero	12
3.	Sanzioni	13
4.	MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	16
4	4 CARATTERISTICHE DEL MODELLO	16
4	4 COPERTURA DEL MODELLO 231	16
4.3.	ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO 231	18
4.4.	INTERPRETAZIONE DEL MODELLO 231	18
5.	MATRICE ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ	19
6.	IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO	20
7.	PRINCIPI ED ETICA DI DXC	21
7.1.	CODICE ETICO DXC	21
7.2.	Addendum al Codice ETICO DXC (Norme sulla Condotta negli Affari)	21
8.	L'ORGANISMO DI VIGILANZA	22
8.1.	IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
8.2.	REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	22
8.2.1.	Indipendenza e autonomia	22

8.2.2.	Professionalità	23
8.2.3.	Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo.....	23
8.2.4.	Continuità di azione	23
8.2.5.	Acquisizione delle informazioni.....	23
8.2.6.	Riporto agli Organi sociali.....	23
8.3.	ORGANISMO DI VIGILANZA - COMPOSIZIONE	24
8.4.	ORGANISMO DI VIGILANZA - RINUNCIA, REVOCA E SANZIONI.....	24
8.5.	FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	25
8.6.	OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA	26
8.7.	GESTIONE DELLE INFORMAZIONI.....	27
8.8.	RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	27
8.9.	Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione e tutele (whistleblowing).....	28
8.9.1.	Segnalazioni da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti aventi carattere generale .	28
8.9.2.	Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali	28
8.9.3.	Modalità di segnalazione (whistleblowing).....	29
8.9.4.	Tutela del segnalante	30
8.9.5.	Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni	30
8.9.6.	Coordinamento tra gli organi di controllo	31
8.10.	Obblighi di segnalazione	31
9.	IL SISTEMA DISCIPLINARE.....	32
9.1.	FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE.....	32
9.2.	Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti.....	32
9.2.1	Personale dipendente in posizione non dirigenziale	32
9.2.2	Dirigenti.....	33
9.3.	Misure nei confronti degli Amministratori	34
9.4.	Misure nei confronti del Collegio Sindacale/Sindaco Unico.....	34
9.5.	Misure nei confronti dei Soggetti Terzi	34
9.6.	Misure nei casi di violazione delle norme sul sistema di segnalazione (whistleblowing).....	35
10.	FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE	36
11.	COMUNICAZIONE INTERNA	36

1. INTRODUZIONE

1.1. DEFINIZIONI E GLOSSARIO

I seguenti termini usati nel Modello 231 avranno il seguente significato:	
Amministratore Delegato	È un membro del consiglio di amministrazione posto a capo del management aziendale ed a cui sono state attribuite specifiche deleghe dal consiglio di amministrazione. La figura è regolata dall'art 2381 del Codice civile.
Area aziendale	Si intende un settore aziendale che può comprendere una o più Funzioni aziendali.
Attività aziendale	Si intende l'ordinaria operazione aziendale svolta nell'ambito delle mansioni attribuite alla specifica Funzione aziendale.
Attività sensibile Processo sensibile	Si intende un'operazione o una serie di operazioni svolte ordinariamente dal personale dipendente nell'ambito delle proprie mansioni e che, per la loro caratteristica, richiedono l'applicazione di specifici controlli al fine di limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
Benefits & Compensation	Rappresenta l'attività finalizzata alla gestione del sistema remunerativo del personale dipendente ivi incluso il sistema premiante.
Codice Etico o Codice di Comportamento	Rappresenta l'insieme delle norme etiche aziendali che sono parte del Modello 231 e che sono state individuate, nella fattispecie, dal "Code of Business Conduct" in vigore a livello di Gruppo.
Collaboratore	Si intende il soggetto esterno alla Società che svolge un'attività lavorativa a tempo determinato per l'azienda in base a specifico contratto regolamentato dalla legge.
Collegio Sindacale	Si intende il collegio sindacale in carica della Società.
Consiglieri del Consiglio di Amministrazione	Si intendono gli amministratori in carica della Società.
Consiglio di Amministrazione oppure CdA	Si intende il consiglio di amministrazione della Società.
Consulente	Si intende il soggetto esterno alla Società che svolge un'attività professionale non continuativa ed in piena autonomia a favore della stessa in base a specifico accordo contrattuale.
Controllo interno	Si intende l'insieme delle Procedure aziendali poste in essere dai Consiglieri per garantire la corretta esecuzione delle Attività aziendali, l'affidabilità, l'accuratezza e la completezza delle informazioni, nonché la salvaguardia del patrimonio aziendale.
DXC o Società o DXC Italia	Si intende DXC Technology Italia S.r.l.
Data Base Administrator	Si intende l'amministratore di dati – Funzione informatica che organizza e procede alla manutenzione dei dati gestiti negli archivi informatici.
Decreto	Indica il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n° 231 e successive modificazioni e integrazioni.
Direttori/Dirigenti	Si intendono i lavoratori preposti alla direzione di una o più Aree aziendali con autonomia decisionale a cui compete promuovere, gestire e coordinare la realizzazione degli obiettivi aziendali.
Disposizione aziendale	Una regola aziendale specifica e formalizzata in termini sintetici quale, ed esempio, un ordine di servizio.
Documento di valutazione dei rischi aziendali	Si intende il documento di cui agli artt. 17 e 28 del D.Lgs. 81/08.
EHS	Environmental Health and Safety Unità organizzativa DXCTechnology Corporate e locale co l'obiettivo di far rispettare tutte le leggi applicabili e le normative governative che si riferiscono ad ambiente salute e sicurezza dei suoi dipendenti e di altre persone che visitano o lavorano nei suoi siti
F&A (Finance & Administration)	Si intende l'Area aziendale che svolge tutte le funzioni di amministrazione e finanza per DXC.
Funzione aziendale	Si intende una serie di attività che hanno la medesima natura, riunite tra loro perché riguardanti il medesimo oggetto operativo e finalizzate alla realizzazione degli obiettivi d'impresa.

G.A. – Global Account	Si intende quella categoria di clienti che fanno riferimento a contratti globali e/o definiti dal network DXC estero.
GRE o Real Estate & Facilities Management	Global Real Estate è la struttura organizzativa di DXC Technology che si occupa a livello Corporate e a livello locale di Country della gestione degli Immobili. La denominazione di tale struttura organizzativa è stata da poco modificata nella più estesa organizzazione Real Estate and Facilities Management a livello Corporate e a livello locale di Country.
ES legacy	Si intende una qualsiasi legal entity di HP Enterprise Services coinvolta nell'integrazione di DXC Corporate Company. Tali entities sono: ENTERPRISE SERVICES ITALIA S.R.L., ENTERPRISE SERVICES ENERGY ITALIA S.R.L., ENTERPRISE TECH PARTNERS ITALIA S.R.L., ES SHARED SERVICE CENTER S.P.A., Logistica Digitale S.r.L., ES Field Delivery Service S.r.l.
HR (Human Resources)	Si intende l'Area aziendale che cura la gestione del personale.
GDPR	Nuovo regolamento europeo per il trattamento dei dati personali – Privacy. (679/2016)
I seguenti termini usati nel Modello 231 avranno il seguente significato:	
Gruppo DXC	L'insieme delle diverse entità legali che operano in Italia nell'ambito dell'organizzazione mondiale costituitasi a seguito dello "spin off" di HP e dalla confluenza di CSC.
Incaricato della Privacy	Si intende la persona fisica incaricata dal titolare o dal responsabile a compiere operazioni di trattamento dei dati in base al regolamento Europeo – GDPR 2016 n.679.
IT	Si intende information technology – ovvero il settore specialistico riferito all'informatica.
IWO	Si tratta dell'acronimo di Intercompany Work Order: si intendono le attività lavorative italiane vs estero (e viceversa); attività lavorative Italia vs Italia; addebiti intercompany di diversa natura (es. addebiti di costi intragruppo).
Legal (Legale)	Si intende l'Area aziendale che cura gli aspetti giuridici connessi all'Attività aziendale.
Linee Guida di Confindustria	Si tratta delle linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto, approvate il 7 marzo 2002 (aggiornate al 31 marzo 2008).
Mappatura dei Rischi	Si intende la documentazione predisposta da DXC che (i) analizza le attività "sensibili" della Società con riferimento ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto, (ii) ne sintetizza i protocolli posti in essere per contrastare i rischi di reato, (iii) rinvia, dove applicabile, alla documentazione più estesa dei controlli e delle procedure disponibile nel sistema aziendale, e (iv) indica analiticamente i livelli di responsabilità per la corretta applicazione delle regole aziendali.
Modello 231	Indica il modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati predisposto dalla Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001.
Network Administrator	Si intende l'amministratore di rete - Funzione informatica addetta alla gestione delle reti di comunicazione.
Organigramma	Si intende il sistema di rappresentazione delle varie funzioni aziendali organizzate per lo svolgimento dell'Attività aziendale secondo i relativi rapporti gerarchici intercorrenti.
Organismo di Vigilanza oppure OdV	L'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo di cui all'art. 6 del Decreto nominato dalla Società.
Outsourcing	Si intende l'esternalizzazione di Attività aziendali. In pratica, il ricorso ad imprese esterne per lo svolgimento di alcune Funzioni aziendali.
Policy	Si intende l'insieme di regole, direttive e principi stabiliti per la governance aziendale che sono anche indirizzate, direttamente o indirettamente, alla prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto.
Presidente del CDA	E' la persona investita, nella fattispecie, di ampi poteri di rappresentanza.
Procedura	Un' insieme di regole aziendali codificate e da applicare nello svolgimento di una specifica Attività aziendale svolta da una Funzione aziendale incluse le Policies e i Protocolli.
Processo o Ciclo	Si intende l'insieme di attività interrelate o interagenti che descrivono il percorso di specifiche Attività aziendali trasformando le risorse in prodotto, sia esso un bene, un servizio o un'informazione o una combinazione di tali elementi. Il processo aziendale può coinvolgere diverse Aree aziendali o Funzioni aziendali.
Procurement	Si intende la Funzione aziendale che è preposta allo svolgimento dell'attività di acquisizione di beni e di servizi.
Protocolli o Controlli preventivi	Si intendono le regole di controllo previste nello svolgimento di un'Attività aziendale e finalizzati a contrastare i rischi di commissione dei reati di cui al Decreto.

Pubblica Amministrazione oppure P.A.	Si intende quanto previsto al paragrafo 3.1.1 della Parte "A" – Reati contro la Pubblica Amministrazione all'interno della Parte Speciale del presente Modello 231.
Recruiting	Si intende l'attività svolta nell'ambito dell'Area aziendale HR che cura il sistema assuntivo del personale dipendente.
Regolamento	Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza predisposto dal medesimo.
Responsabile dell'Area aziendale	Si intendono i soggetti a cui è affidata la responsabilità di una specifica Area aziendale come descritte nell'Organigramma.
Responsabile della Funzione aziendale	Si intende il soggetto a cui è affidata la responsabilità di una specifica Funzione aziendale inseriti all'interno delle Aree aziendali che compongono l'Organigramma.
Responsabile della Privacy	Si intende la persona preposta dal titolare del trattamento dei dati personali in base al nuovo regolamento Europeo – GDPR.
Risk Management Process	Si tratta del processo di valutazione dei rischi aziendali.
RSPF	Si tratta del responsabile del servizio di prevenzione e protezione di cui all'art. 2 lett. f) del TU.
Repository aziendale	Si intende l'area dedicata a contenere l'insieme della policies e dei regolamenti aziendali sia locali che di Gruppo.
Sindaci	Si intendono i sindaci in carica della Società.
I seguenti termini usati nel Modello 231 avranno il seguente significato:	
Sistema di governance	Si intende l'insieme di regole di ogni livello che disciplinano per legge o per disposizioni aziendali la gestione dell'impresa.
Sistema disciplinare	Si intende il sistema disciplinare di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello 231.
Soggetti Apicali	Si intendono le persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso di cui al l'art. 5, comma 1, lett. a) del Decreto.
Soggetti Subordinati	Si intendono le persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui al l'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.
Soggetti destinatari	Sono i soggetti sia dipendenti che terzi rispetto alla Società ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello 231 nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti.
System Administrator	Si intende l'amministratore di sistema. Si tratta della funzione informatica che organizza, aggiorna e procede alla manutenzione dei sistemi operativi.
Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro oppure TU	Si intende il D.Lgs. n. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
Ufficio	E' un settore specifico di una Funzione aziendale incaricata di svolgere una o più attività inerenti alla Funzione stessa.
I seguenti termini usati nel Modello 231 riferiti all'Organigramma avranno il seguente significato:	
Build	Nell' Operating Model di DXC Technology Company, Regional e Local la Line of services di Build si occupa di sviluppare insieme ai partner soluzioni che rispondono alle esigenze di mercato e guidano i clienti verso la trasformazione digitale. Le principali offerte sono relative ai seguenti ambiti: Cybersecurity, BigData & Analytics, Cloud , Workplace & Mobility, Application Services, Consulting, Business Process Outsourcing, Industry Solutions
Delivery	Nell' Operating Model di DXC Technology Company (Regional e Local) la Line of services di Deliver si occupa di implementare le soluzioni proposte rispettando qualità, tempi e budget. DXC Technology Company ha GA Regional per diverse offerte di business che comprendono tutti i processi di delivery e di trasformazione
Sell	Sell : Nell' Operating Model di DXC Technology Company (Regional e Local) la Line of services di Sell si occupa di vendere insieme ai partner le soluzioni a clienti effettivi e potenziali anticipando e rispondendo alle loro mutevoli richieste. Principali settori verticali di industria: Sanità, Manufacturing, Travel and Transportation, Financial Services (Insurance e Banking) Public Sector.

1.2. PREMESSA

Il decreto legislativo 8 Giugno 2001 n°231 ha introdotto nel nostro ordinamento la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. In base a tale nuova disciplina, nel caso in cui vengano commessi i reati previsti nel Decreto e secondo le condizioni ivi specificate, la Società (in quanto entità legale) può essere ritenuta direttamente responsabile e soggetta a sanzioni, a meno che non dimostri di avere adottato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo tale per cui l'azione sia stata commessa da una singola persona, in violazione alle disposizioni aziendali.

CSC , oggi DXC, ha adottato il presente Modello 231, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 2 Febbraio 2006. Tale Modello è stato man mano aggiornato in funzione delle nuove fattispecie di reato introdotte da diverse disposizioni di legge.

L'intervenuta variazione dell'assetto organizzativo interno determinatasi a seguito dei mutamenti societari registrati e descritti nel successivo paragrafo 1.3, ha richiesto una rivisitazione del Modello che è stato dunque aggiornato alla luce del nuovo scenario aziendale.

DXC confida sull'integrità del comportamento di tutti i propri dipendenti per mantenere un idoneo livello di applicazione delle disposizioni previste dal presente Modello 231. Conseguentemente, il mancato rispetto (in tutto o in parte) delle disposizioni definite nel presente Modello 231 (e delle altre disposizioni correlate), sarà considerato da DXC come un abuso della fiducia riposta nei confronti del dipendente che non rispetta le direttive aziendali. Pertanto, la non osservanza di dette disposizioni potrà comportare l'applicazione di appropriate sanzioni disciplinari.

1.3. SVILUPPI SOCIETARI INTERVENUTI

Nel mese di aprile 2017, a livello mondiale, con un'operazione di "spin merger" la Hewlett Packard Enterprise Services Company ha ceduto le attività di servizi IT ("Business Enterprise HPE") alla neocostituita DXC Technology Company ("DXC") di cui è entrata a far parte anche la Computer Sciences Corporation.

Gli effetti di tale operazione in Italia hanno determinato quanto segue.

CSC Computer Sciences Italia Srl ha modificato la propria denominazione sociale in DXC Technology Italy Srl. Sotto il profilo della responsabilità ex art. 2497 del Codice Civile DXC Technology Italy Srl è passata sotto la direzione e coordinamento della DXC Technology Company – USA.

Il gruppo "HP", identificato in Italia come Enterprise Services Italia Srl e sue controllate dirette, a sua volta controllata dalla ES Hague B.V., mantiene a tutt'oggi, una propria autonomia giuridica ed operativa. Ai sensi dell'art. 2497 del Codice Civile, la stessa è soggetta alla direzione e al coordinamento di ES Hague B.V.

DXC Technology Italy srl ed Enterprise Services Italia Srl e sue controllate, che si presentano in Italia come "Gruppo DXC Technology", hanno avviato un processo di integrazione sia sotto il profilo del "business" che sotto il profilo organizzativo e procedurale.

Agli effetti strettamente legali, DXC Technology Italy srl in base alla definizione fornita dai principi contabili internazionali adottati dall'Unione europea (IAS 24) può essere individuata, nei rapporti con la Enterprise Services Italia Srl , come una "società correlata".

Divengono pertanto rilevanti ai fini del Decreto e quindi anche oltre ai meri fini civilistici, le operazioni poste in essere tra tali entità sotto il profilo della trasparenza dei rapporti economici e finanziari intrattenuti.

Nella fattispecie del Gruppo, la cui struttura si basa su sinergie interaziendali, svolge operazioni tra entità correlate che sono di massima rilevanti. I contratti stabiliti e formalizzati tra le parti per la regolazione delle condizioni economiche rappresentano un punto fondamentale per la limitazione dei rischi.

In aggiunta, il Gruppo internazionale DXC Technology Company mantiene una “governance” centralizzata basata su procedure autorizzative e di controllo che devono essere adottate da tutte le società del Gruppo e che superano i criteri di assegnazione dei poteri strettamente attribuiti agli organi amministrativi delle singole entità.

L'insieme di tali sistemi di controllo rafforza l'affidabilità dei processi pur non sostituendosi a quelli adottati dagli organi amministrativi delle singole entità legali in quanto ad essi le norme civilistiche e penali attribuiscono la responsabilità diretta della gestione.

1.3. SCOPO DEL DOCUMENTO

Il presente documento costituisce e descrive il Modello 231 per la prevenzione dei reati previsti nel Decreto.

Il Modello 231, è stato elaborato tenendo in considerazione i processi aziendali regolamentati nonché il complesso delle policies stabilite dal Gruppo internazionale di appartenenza.

1.4. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il Modello 231 è applicabile a DXC Technology Italy Srl , sede legale Via A. Grandi, 4 20063 Cernusco Sul Naviglio (MI) ITALIA – Iscritta presso il registro delle imprese di Milano – P. IVA 12151170151. La società è soggetta alla direzione e coordinamento di DXC Technology Corporation - USA.

Le regole del presente documento si applicano a tutti i dipendenti di DXC che, a qualsiasi titolo, sono partecipi e/o gestiscono i processi e le attività di riferimento, e/o dati e informazioni connesse e, ove applicabile, nei confronti di tutti i soggetti esterni, nell'ambito dei rapporti mantenuti con DXC Italia.

Secondo il Decreto, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da Soggetti Apicali;
- da Soggetti Subordinati.

DXC non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, Decreto), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il presente documento sarà soggetto a revisione periodica da parte di DXC , per opera dell'Organismo di Vigilanza e/o del Consiglio di Amministrazione, in funzione delle novità legislative che interverranno e del principio del miglioramento continuo posto alla base del sistema di governo dei processi aziendali.

Il Modello 231 quindi, potrà subire delle modifiche a seguito di modifiche derivanti dall'osservanza delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni.

2. IL DECRETO

2.1. DESCRIZIONE

Il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico il principio della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, quando specifici reati sono commessi dai Soggetti Apicali o dai Soggetti Subordinati, qualora tali reati siano stati commessi nell'interesse o a vantaggio della Società stessa (superamento del principio "*societas delinquere non potest*").

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

Le società si spingono sempre più verso la definizione di piani e programmi tendenti alla prevenzione di eventi dannosi per le stesse. Il Gruppo di appartenenza ha formalizzato precise policies finalizzate a prevenire la commissione di reati nell'ambito societario con particolare enfasi all'integrità e all'anti corruzione. Queste policies rappresentano per DXC Italia un preciso impegno e sono richiamate nel presente documento nelle sezioni specifiche.

L'attuazione di un Modello 231 riferito alla specifica realtà italiana ed in aderenza al Decreto, permette di dare le indicazioni necessarie a prevenire l'insorgere di potenziali criticità, definendo ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio.

A tal fine Confindustria ha emanato le Linee Guida di Confindustria per la costruzione di modelli organizzativi ai sensi del Decreto.

In estrema sintesi, possiamo riassumere le aree di intervento individuate nelle Linee Guida di Confindustria, come segue: individuazione degli ambiti aziendali di attività e dei vari processi a rischio (operazioni contabili, attività di business, etc.);

- individuazione dei rischi potenziali e delle condizioni per la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio della società;
- nomina di un Organismo di Vigilanza che sia a diretto riporto del vertice interno aziendale, indipendente, autorevole, adeguato, autonomo, non occasionale;
- definizione di responsabilità e attività finalizzate alla appropriata gestione delle attività; definizione di processi e procedure interne, atte a governare, prevenire e controllare le attività a rischio;
- definizione dei meccanismi di comunicazione da parte dell'Organismo di Vigilanza verso i vertici della società e viceversa;
- definizione dei meccanismi di comunicazione da parte dei soggetti destinatari del Decreto verso l'Organismo di Vigilanza e viceversa;
- predisposizione di un codice etico;
- previsione di un sistema disciplinare e dei meccanismi sanzionatori, in caso di violazione del Modello 231.

A tali Linee Guida si è fatto riferimento nella costruzione del presente Modello.

Nel presente aggiornamento si è tenuto in considerazione il lavoro prodotto dalla Confindustria – Area Affari Legislativi – del Luglio 2018 che ha avuto l'obiettivo di concentrare l'attenzione sulle novità legislative intervenute dopo la revisione del loro documento del 2014.

2.2. L'INTEGRAZIONE CON IL DECRETO “ANTICORRUZIONE” (L. 6 NOVEMBRE 2012 N. 190).

Il provvedimento legislativo sopra richiamato, è stato introdotto a fine 2012, anche al fine di allineare l'Italia agli standard internazionali in materia di contrasto alla corruzione.

In particolare la legge, 190/2012, al primo comma dell'art.1, fa esplicito riferimento alla c.d. Convenzione di Merida contro la corruzione (Convenzione adottata dall'Assemblea Generale dell'ONU il 31 ottobre 2003, ratificata con L. 3 agosto 2009 n.116) ed alla Convenzione penale sulla corruzione del 27 gennaio 1999 (ratificata con L. 28 giugno 2012 n.110.).

Ai fini del Modello 231, la nuova normativa ha introdotto modifiche sostanziali in tema di reati di corruzione e di concussione nell'ambito della pubblica amministrazione, ma ha anche introdotto il reato di “corruzione tra privati” (attraverso la modifica dell'art.2635 del Codice Civile).

Con decreto legislativo 15 marzo 2017, n. 38, la norma è stata aggiornata con:

- la riformulazione del delitto di corruzione tra privati di cui all'art. 2635 c.c.;
- l'introduzione della nuova fattispecie di istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis);

Infine, la legge 3/2019 ha modificato il reato “traffico di influenze illecite – art 346 bis innalzano le sanzioni nel caso di “mediatore illecito” ovvero di persona che si ponga come intermediario tra azienda e il soggetto dotato di pubblici poteri.

Si rimanda in proposito ai documenti: “Valutazione delle aree di rischio” e “Mappatura dei rischi”, in quanto parti integranti del presente Modello.

2.3. IL VALORE AGGIUNTO

Dotare la Società di un Modello 231 atto a prevenire i reati, costituisce una scelta strategica per la Società stessa e per i soci, dando la possibilità di:

- poter perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando la suddivisione di competenze e responsabilità;
- poter assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto ogni qualvolta ciò venga richiesto nell'ambito dei rapporti contrattuali (es. gare pubbliche);
- migliorare l'immagine presso i clienti, il mercato e verso l'esterno in generale.

Oltre al valore aggiunto derivante dall'implementazione di un Sistema di governance il Decreto prevede la possibilità di andare esenti dalle responsabilità e dalle conseguenti sanzioni quando si verifica un procedimento penale per uno dei reati previsti dal Decreto, nel caso il Modello 231 venga efficacemente adottato.

2.4. “RATING” DI LEGALITÀ

Il Decreto Legge del 24 gennaio 2012 n.1 “Disposizioni urgenti per la concorrenza, lo sviluppo delle infrastrutture e la competitività” ha introdotto all'art 5 un sistema di “Rating di legalità”, al fine di promuovere l'introduzione di principi etici nei comportamenti aziendali.

L'Autorità Garante della Concorrenza e del mercato, come richiesto dal suddetto art 5, ha emanato in data 14 novembre 2012 il Regolamento di Attuazione (n.24075/2012).

Con Regolamento attuativo adottato con delibera del 15 maggio 2018 n. 27165 la stessa Autorità Garante ha aggiornato la normativa semplificando le procedure di valutazione.

Le imprese operative in Italia che abbiano raggiunto un fatturato minimo di due milioni di euro e che siano iscritte al registro delle imprese da almeno due anni e che rispettano precise condizioni contenute nel decreto attuativo, possono presentare apposita richiesta all'Autorità Garante per l'attribuzione del "rating".

In base al rating attribuito si tiene conto in sede di concessione di finanziamenti da parte delle pubbliche amministrazioni, e di accesso al credito bancario.

Inoltre nel **nuovo codice degli appalti** è inserito il rating di legalità come criterio premiale nella valutazione dell'offerta di gara.

Si evidenzia che, ai fini della valutazione dei requisiti per l'attribuzione del "rating", l'Autorità Garante considera l'avvenuta adozione del Modello 231 ai sensi del D.Lgs.231/01.

2.5. L'ADEGUATEZZA ED EFFICACIA DEL MODELLO 231

È importante evidenziare che l'accertamento della responsabilità della Società viene effettuato anche attraverso la valutazione della adeguatezza ed efficacia del Modello 231 e, quindi, il giudizio d'idoneità del sistema interno di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione dei reati che il giudice è chiamato a formulare in occasione di un procedimento penale.

2.6. FATTISPECIE DI REATO

Il complesso delle fattispecie di reato previste dal Decreto, che possono configurare la responsabilità amministrativa della Società, sono quelle espressamente previste e sono comprese nelle seguenti categorie:

1. reati contro la Pubblica Amministrazione (quali: (a) indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un Ente pubblico per il conseguimento di erogazioni pubbliche, (b) frode informatica ai danni dello Stato o di un Ente pubblico e (c) concussione, induzione indebita a dare o promettere altrui utilità e corruzione, (d) truffa o indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato), così come indicati agli artt. 24, 24 bis e 25 del Decreto;
2. delitti di criminalità organizzata (art.24 ter);
3. reati transnazionali (legge 146/2006 art.10);
4. reati di falso nummario (quali, ad esempio, falsificazione di monete, indicati dall'art. 25 bis del Decreto);
5. delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1);
6. reati societari (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, falso in prospetto, illecita influenza sull'assemblea, corruzione tra privati, indicati all'art. 25 ter del Decreto);
7. delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (ivi incluso l'assistenza agli associati, indicati all'art. 25 quater del Decreto);
8. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 del Decreto);
9. reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (indicati dall'art 25 septies del Decreto, materia disciplinata anche dall'art. 30 del D. Lgs. n. 81/2008);
10. reati in materia di antiriciclaggio (quali, ad esempio, riciclaggio di denaro o ricettazione indicati dall'art. 25 octies del Decreto);
11. delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01);
12. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-novies, D. Lgs. 231/01);
13. delitti contro la personalità individuale (quali, ad esempio, l'induzione alla prostituzione, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione e mantenimento in schiavitù, indicati all'art. 25 quinquies del Decreto);
14. abusi di mercato: abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato (art. 25 sexies del Decreto);
15. reati ambientali (art. 25 undecies del Decreto);
16. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare(art. 25 duodecies del Decreto);

17. Propaganda ed istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 25 terdecies del Decreto).

Nella Parte speciale ciascuna delle suddette fattispecie di reato è valutata alla luce della effettiva operatività aziendale e dei rischi connessi.

2.6.1. I reati commessi all'estero

L'Ente risponde anche dei reati commessi all'estero.

In particolare, in base al disposto dell'articolo 4 del Decreto, l'Ente che ha sede in Italia può esser chiamato a rispondere, in relazione a reati consumati all'estero, secondo i seguenti presupposti:

- a) il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente (art.5 comma 1 del Decreto);
- b) l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato Italiano;
- c) l'Ente può rispondere solo nei casi e nelle condizioni previste dagli artt. 7 (Reati commessi all'estero), 8 (Delitto politico commesso all'estero), 9 (Delitto comune del cittadino all'estero) e 10 (Delitto comune dello straniero all'estero) del codice penale.

Gli Enti rispondono anche per i reati commessi all'estero, purché nei confronti dell'Ente non stia procedendo lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

Nell'ipotesi in cui per la punizione del colpevole sia prevista la richiesta del Ministro della giustizia, si procede verso l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

Inoltre, secondo quanto previsto all'art. 10 della legge 146 del 2006, è prevista la responsabilità dell'Ente per alcuni reati aventi carattere transnazionale (quali, ad esempio, il reato di associazione per delinquere anche di tipo mafioso, il reato associazione finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti e il reato di traffico di migranti).

In detti casi è necessario che la condotta illecita, commessa da un gruppo criminale organizzato, sia alternativamente:

- commessa in più di uno Stato;
- commessa in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato;
- commessa in un solo Stato, sebbene una parte sostanziale della sua preparazione o pianificazione o direzione e controllo debbano avvenire in un altro Stato;
- commessa in uno Stato, ma in essa sia coinvolto un gruppo criminale organizzato protagonista di attività criminali in più di uno Stato.

3. Sanzioni

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. n. 231/01, costituisce la sanzione “di base”, di necessaria applicazione del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies “Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro” che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, 2° comma, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote), tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'Ente;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di Euro 258,23 ad un massimo di Euro 1.549,37) “sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione” (art. 11, 2° comma, D. Lgs. n. 231/01).

Come affermato al punto 5.1 della Relazione al D. Lgs. n. 231/01, al fine di accertare le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, “il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'ente e la sua posizione sul mercato. (...) Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'ente”.

L'art. 12 del D. Lgs. n. 231/01 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque essere superiore ad Euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i> Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>oppure</i> È stato attuato e reso operativo un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <i>e</i> È stato attuato e reso operativo un Modello 231 idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/01 sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. n. 231/01, di seguito indicate:

- “l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”;
- “in caso di reiterazione degli illeciti” (id est: commissione di un illecito dipendente da reato nei cinque anni dalla sentenza definitiva di condanna per un altro precedente).

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive quando il reato è stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e l'Ente ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo, ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D. Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- “l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;
- “l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”;
- “l'ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca”.

Le sanzioni interdittive hanno una durata compresa tra tre mesi e due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, “tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D. Lgs. n. 231/01).

Il Legislatore si è poi preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

(c) La confisca

Ai sensi dell'art. 19, D. Lgs. n. 231/01 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca – anche per equivalente – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

(d) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'Ente.

4. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

4.1. CARATTERISTICHE DEL MODELLO

Il Decreto (art. 6), prevede che il Modello 231 abbia determinate caratteristiche, tali da far sì che possa essere addotto a esimente della responsabilità dell'ente in caso di commissione dei reati; inoltre, tali caratteristiche, di seguito elencate, guidano l'implementazione stessa del Modello 231:

- mappatura dei Rischi: consiste nell'analisi del contesto aziendale, di Processi e prassi, per evidenziare in quale Area aziendale ovvero Attività aziendale e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- progettazione del sistema di controllo (c.d. Protocolli): si sostanzia nella valutazione del Sistema di governance esistente all'interno della Società in termini di capacità di contrastare/ridurre efficacemente i rischi identificati, operando l'eventuale adeguamento del sistema stesso;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- previsione degli obblighi di informazione dell'Organismo di Vigilanza : si sostanzia nell'istituzione dell'organo di Controllo interno posto a monitorare e verificare il funzionamento e l'osservanza del Modello 231, avente anche il compito di curare l'eventuale aggiornamento. Il Modello 231 deve prevedere anche un sistema informativo costante dell'Organismo di Vigilanza ;
- previsione di un'attività di monitoraggio sistematico: diretta a far sì che periodicamente il funzionamento del Modello 231 venga opportunamente verificato;
- previsione un'attività di comunicazione e diffusione del Modello 231;
- definizione di un appropriato Sistema disciplinare e sanzionatorio: da applicare nel caso di mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello 231, nei confronti dell'eventuale autore del reato che abbia agito eludendo fraudolentemente le disposizioni del Modello 231.

4.2. ARCHITETTURA DEL MODELLO 231

Il Modello 231 definito da DXC , si compone di:

- Una **Parte Generale**, che definisce i principi, le logiche e la struttura del Modello 231;
- Una **Parte Speciale**, nella quale sono illustrate le categorie dei reati contemplati dal Decreto evidenziando le tipologie potenzialmente applicabili, quelle associabili ad un livello di rischio molto basso o remoto e quelle ritenute non applicabili tenuto conto della realtà operativa di DXC .

È parte del presente Modello 231 anche la Mappatura dei Rischi con evidenza, per ciascuna fattispecie di reato considerata le seguenti componenti:

- l'Area aziendale o la Funzione aziendale potenzialmente coinvolta;
- il Processo o l'Attività sensibile a rischio reato;
- la descrizione sintetica dei Protocolli/Controlli preventivi da seguire e/o regole specifiche da osservare;
- le responsabilità aziendali individuate per l'applicazione costante delle misure di controllo;
- il riferimento alla specifica Policy, o Procedura aziendale;

A seguito dell'analisi effettuata nel contesto organizzativo ed operativo di DXC, finalizzata alla individuazione delle aree che potenzialmente possono rivelare il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto, la cui

disamina è contenuta nel documento Parte Speciale – Allegato 1 “ILLECITI PENALI CONTEMPLATI DAL DECRETO – VALUTAZIONE DELLE AREE DI RISCHIO”, è stato valutato che le attività a rischio reato in DXC possono essere circoscritte a:

- i reati contro la Pubblica Amministrazione (salvo alcune fattispecie evidenziate in tale Allegato1);
- il reato di istigazione alla corruzione tra privati
- i reati societari (salvo alcune fattispecie evidenziate in tale (Allegato1);
- i reati in materia di antiriciclaggio;
- i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- i reati in materia di criminalità informatica.

Si riassumono di seguito le principali aree sensibili su cui viene posta la necessaria attenzione in relazione alla prevenzione dei reati indicati nel Decreto mentre si rimanda ai contenuti della Parte Speciale ed al citato documento di valutazione delle aree di rischio per una disamina delle attività aziendali, processi, aree aziendali e/o funzioni aziendali a rischio per le fattispecie di reato sopra identificate In sintesi:

riguardo ai Processi/Attività aziendali a rischio per i reati contro la Pubblica Amministrazione è stato identificato, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- l'acquisizione e la gestione di commesse di clienti rientranti nel novero della Pubblica Amministrazione;
- le attività che comportano rapporti con la Pubblica Amministrazione nella normale gestione d'impresa (ASL, Uffici del lavoro, Uffici fiscali, ecc.);
- il ricorso a finanziamenti pubblici (esempio: gestione finanziamenti, contributi e/o benefici pubblici);
- una serie di attività amministrative (esempio: contabilità fornitori, uscite finanziarie, gestione di commessa, fatturazione attiva) la cui applicazione impropria potrebbe essere fonte di “provvista” di fondi illeciti e di conseguente commissione dei reati previsti dal Decreto;
- le attività rientranti nella sfera dell'amministrazione del personale (esempio: recruiting, benefits & compensation) la cui applicazione impropria potrebbe essere fonte indiretta di atti illeciti e di “provvista” nei termini di cui la punto precedente;
- le attività di acquisizione di beni e servizi (ivi incluse la qualificazione dei fornitori e l'utilizzo di Consulenti/Subcontractors), la cui applicazione impropria potrebbe determinare opportunità di commissione di atti illeciti.

Riguardo ai Processi/Attività aziendali a rischio per i reati societari ed istigazione alla corruzione sono state identificate a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- le procedure di verifica di situazioni di “conflitto d'interesse” o comunque di situazioni di “conflitto potenziale”;
- le procedure di acquisizione e di gestione di commesse da clienti appartenenti al settore pubblico e privato;
- le attività seguite per la tenuta della contabilità e la redazione del bilancio civilistico;
- la fatturazione attiva e la gestione dei crediti;
- Il ciclo passivo (acquisti e gestione fornitori);
- la gestione di tesoreria;
- i rapporti con società correlate

Riguardo ai Processi/Attività a rischio per i reati in materia di antiriciclaggio sono state identificate a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le attività connesse agli acquisti di beni e servizi;
- le attività connesse alle uscite finanziarie;
- le attività relative agli incassi da soggetti terzi.

Riguardo ai Processi/Attività aziendali a rischio per i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono state identificate, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- le attività di monitoraggio in tema di nomina delle figure professionali previste dal TU 81/2008;
- la formalizzazione e l'aggiornamento periodico del documento di valutazione dei rischi aziendali di cui agli artt. 17 e 28 del TU 81/2008;
- le attività formative obbligatorie.

Riguardo ai Processi/Attività aziendali a rischio per i reati in materia di criminalità informatica sono state identificate, a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- le attività che regolano l'accesso ai sistemi, PC e risorse contenenti dati aziendali;
- l'utilizzo dei mezzi di comunicazione elettronica (internet, posta elettronica, etc.);
- le attività che regolano l'accesso alle reti ed ai sistemi esterni;
- le procedure seguite per gli accessi ai sistemi informatici dei clienti nel corso dello svolgimento delle specifiche commesse.

4.3. ADOZIONE E MODIFICHE DEL MODELLO 231

Il Modello 231 di DXC è adottato dal Consiglio di Amministrazione e tutte le modifiche sostanziali del Modello 231 derivanti, ad esempio, dall'introduzione di nuovi reati o quelle attinenti alla valutazione del rischio, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

A tale scopo l'OdV porterà all'attenzione del Consiglio di Amministrazione le modifiche al Modello 231 che si riveleranno necessarie e potrà avvalersi, per l'espletamento di tale compito, della struttura interna della Società.

Le modifiche alla Mappatura dei Rischi, ad eccezione del livello dei rischi, sono concordate fra l'OdV e il Responsabile dell'Area aziendale interessata.

4.4. INTERPRETAZIONE DEL MODELLO 231

L'interpretazione del presente Modello 231 è affidata a:

- Organismo di Vigilanza ;
- Amministratore Delegato.

5. MATRICE ORGANIZZATIVA E RESPONSABILITÀ

Di seguito, in maniera schematica, una tabella riassuntiva con alcune delle principali attività poste in essere dalla Società al fine di adempiere alle disposizioni del Decreto correlate ai soggetti o organi responsabili:

Task Principali	Soggetti o Organi Responsabili					
	CdA	OdV	Responsabili di Area aziendale	Dirigenti	Dipendenti	Terze Parti
Adozione Modello Organizzativo	<input checked="" type="checkbox"/>					
Nomina Organismo di Vigilanza e suoi membri	<input checked="" type="checkbox"/>					
Accettazione e messa in atto delle regole e adempimenti previsti nel rispetto delle Policies e Procedure di DXC.	<input checked="" type="checkbox"/>					
Comunicazione e diffusione Modello 231	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
Valutazione della modifica/adequamento Modello 231	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
Realizzazione nuove Policies/Procedure finalizzate ai contenuti del Decreto			<input checked="" type="checkbox"/>			
Approvazione delle modifiche al Modello 231	<input checked="" type="checkbox"/>					
Segnalazione di qualsiasi atto/attività che induca (anche potenzialmente) un possibile rischio reato	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Aggiornamento e formazione continua sul Modello 231	<input checked="" type="checkbox"/>					

Table 1 – Matrice schematica attività/responsabilità

6. IL PROCESSO DI GESTIONE DEL RISCHIO

Il Risk Management Process, che si applica alla valutazione dei rischi rilevante ai fini del Decreto, in DXC è un processo iterativo, come illustrato nella tabella seguente.

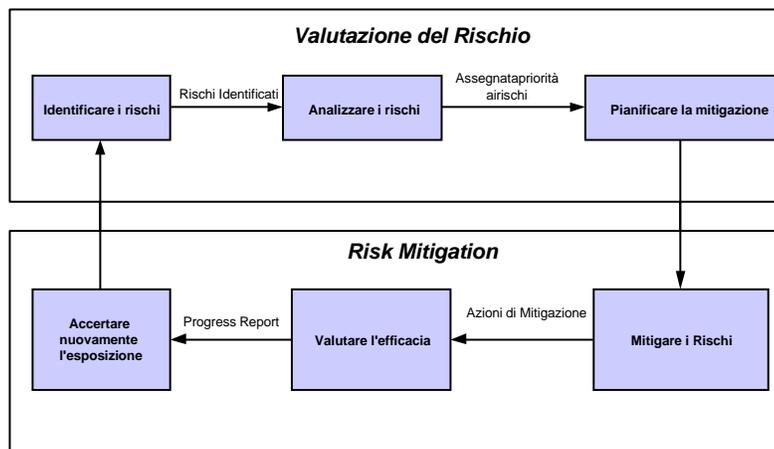
Questo processo si applica all'inizio di ciascuna attività e si ripete per tutto il ciclo di vita dell'attività di riferimento. La gestione dei rischi è composta di sei attività raggruppate in due aree principali:

Valutazione

- Identificazione dei rischi
- Analisi dei rischi
- Pianificazione della mitigazione dei rischi

Mitigazione

- Attuazione delle strategie di mitigazione
- Valutazione dell'efficacia delle azioni attuate
- Rivalutazione dell'esposizione al rischio



La metodologia sopra indicata corrisponde al percorso logico che risulta riportato nella Parte Speciale del Modello 231 laddove si esaminano i reati previsti dal Decreto, il grado di loro applicabilità alla realtà aziendale e, conseguentemente, nella Mappatura dei Rischi.

7. PRINCIPI ED ETICA DI DXC

7.1. CODICE ETICO DXC

Il Gruppo DXC ha adottato Il Codice di Comportamento che contiene le regole di etica e di condotta aziendale che i soggetti destinatari sono tenuti ad osservare nello svolgimento delle attività aziendali.

Il Codice, denominato: **CODE OF BUSINESS CONDUCT** è applicato a tutti i membri della comunità globale DXC ed è reperibile al link: http://assets1.dxc.technology/governance/downloads/DXC_Code_of_Conduct.pdf

Il documento diviene parte integrante del Modello e la sua osservanza, per quanto applicabile alla specifica realtà operativa dell'entità legale italiana, è da considerarsi parte inclusa a pieno titolo tra le obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 del codice civile.

In particolare, per la parte strettamente collegata alle fattispecie di reato contenute nel Decreto, si vuole richiamare l'attenzione sui seguenti capitoli contenuti nel documento:

- “working conditions”;
- “security guidelines”
- “proper internet and email use”
- “caring for company assets”
- “company records”
- “accurate timekeeping and expense reports”
- “client billing”
- “management, retention, and destruction of records”
- “favours, gifts and entertainment
- “preventing corruption”
- “facilitating payments”
- “money laundering”
- “government clients”
- “respecting rights”

Il documento è firmato per accettazione espressa da tutti i dipendenti DXC e viene altresì comunicato a tutti i soggetti rilevanti che svolgono attività commerciale con l'Azienda.

L'Area HR è responsabile della divulgazione degli aggiornamenti, della formazione e della sua costante applicazione nell'ordinaria attività lavorativa.

Una qualsiasi violazione al codice etico ed alle procedure e policies di DXC potrà essere segnalata all'ODV, tramite:

- OpenLine attivabile al Link sopra esposto;
- inviando la segnalazione alla casella di posta ODV_DXCTechnology_Italy@dxc.com
- inserendo la segnalazione nella casella di posta fisica presente nella sede amministrativa di DXC Technology Italy Via A.Grandi 4 Cernusco Sul Naviglio /Milano, al secondo piano indirizzata ad OdV.

7.2. Addendum al Codice ETICO DXC (Norme sulla Condotta negli Affari)

Il Gruppo DXC Italia ha adottato un addendum al Codice etico di DXC che è parte integrante del modello.

L'addendum è presente nel portale pubblico DXC Technology Italy:

https://www.dxc.technology/it/ds/141476-egal_dlgs_231

al link denominato **Addendum Norma sulla Condotta negli affari.**

E' disponibile al seguente link del portale privato DXC ItalyDlgs 231 DXC Technology Italy

https://dxcportal.sharepoint.com/sites/italy_dlgs-231/SitePages/Home.aspx

8. L'ORGANISMO DI VIGILANZA

8.1. IDENTIFICAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Gli artt. 6 e 7 del Decreto prevedono che l'ente possa essere esonerato dalla responsabilità connessa alla commissione dei reati indicati nel Decreto qualora l'organo dirigente abbia, fra l'altro:

- adottato il modello di organizzazione, gestione e controllo e lo abbia efficacemente attuato,

e
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

DXC ha istituito l'Organismo di Vigilanza e ha determinato i suoi poteri, responsabilità e compiti più oltre specificati.

La responsabilità degli aggiornamenti ed adeguamenti del Modello 231, nonostante l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, è rimessa direttamente al Consiglio di Amministrazione di DXC, sentite le considerazioni e le proposte dell'Organismo di Vigilanza.

A riguardo, si precisa che il Consiglio di Amministrazione, pur con l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza, mantiene invariate tutte le attribuzioni e le responsabilità previste dalla legge, dal citato Decreto e dal codice civile in generale, alle quali si aggiunge quella relativa all'adozione, al rispetto delle disposizioni e all'efficacia del Modello 231, nonché all'istituzione dell'Organismo di Vigilanza.

Nel contempo, le attività necessarie e strumentali all'attuazione delle disposizioni del Modello 231 sono poste in essere direttamente dalle Funzioni aziendali, sotto la responsabilità dei Responsabili di ogni Funzione aziendale e del Responsabile di ogni Area aziendale.

8.2. REQUISITI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza di DXC :

- è dotato di requisiti di indipendenza e autonomia; possiede adeguata professionalità;
- è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo; possiede il requisito della continuità di azione.

8.2.1. *Indipendenza e autonomia*

La necessaria autonomia dei membri dell'Organismo di Vigilanza di DXC è garantita in ragione della:

- emanazione in autonomia di un proprio Regolamento messo a conoscenza del Consiglio di Amministrazione;
- dotazione di adeguate risorse finanziarie che vengono utilizzate per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento delle attività proprie dell'Organismo di Vigilanza.
- assenza di soggezione, in forza di tale qualità e nell'ambito di svolgimento della propria funzione, al potere gerarchico e disciplinare di alcun altro organo o funzione societaria;
- assenza di incarichi operativi nella Società;

- assenza di conflitti di interessi e di legami di parentela con i vertici della Società;
- presenza dei requisiti di onorabilità di cui alle disposizioni in tema di cause di ineleggibilità e decadenza previste per l'elezione alla carica di sindaco nelle società per azioni di cui all'art. 2399, 1° comma del codice civile.

8.2.2. Professionalità

L'Organismo di Vigilanza è composto da professionisti esterni dotati di specifiche competenze tecniche nel campo delle Procedure di Controllo interno, della valutazione dei rischi e delle misure per il loro contenimento, nonché da esperti di materie giuridiche rilevanti ai fini del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza, nello svolgimento della propria attività, inoltre:

- si avvale del supporto delle Aree aziendali e delle Funzioni aziendali della Società;
- si può avvalere di risorse esterne a DXC (es.: servizi professionali e/o di consulenza specialistica).

8.2.3. Autonomia nei poteri di iniziativa e controllo

L'Organismo di Vigilanza di DXC definisce e svolge in modo autonomo le attività di competenza, comprese le attività precipue di controllo.

Le regole di funzionamento interno dell'Organismo di Vigilanza sono definite dallo stesso nel proprio Regolamento.

Come indicato dalle Linee Guida di Confindustria infatti, mentre il Modello 231 (e sue eventuali modifiche) viene approvato dal Consiglio di Amministrazione, il Regolamento rappresenta l'autoregolamentazione operativa dell'Organismo di Vigilanza che, appunto, è approvato in piena autonomia dall'Organismo di Vigilanza stesso.

8.2.4. Continuità di azione

I membri dell'Organismo di Vigilanza garantiscono un impegno costante nell'attività di vigilanza del Modello 231. La continuità d'azione è garantita sia dalla presenza di un dipendente del Gruppo sia dalla predisposizione di canali di raccordo con la Società. L'Organismo di Vigilanza infatti è coadiuvato e supportato attivamente dai Responsabili delle Aree aziendali e dai Responsabili di Funzione.

8.2.5. Acquisizione delle informazioni

L'acquisizione delle informazioni necessarie all'operatività dell'Organismo di Vigilanza viene assicurata, tra l'altro,

- attraverso i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza definiti dal Regolamento e dal Modello 231 stesso;
- attraverso le richieste dell'Organismo di Vigilanza stesso verso le strutture interessate;
- attraverso le interviste programmate al personale interno e le verifiche documentali;
- attraverso la partecipazione di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza ai momenti decisionali aziendali, laddove vengano trattati temi inerenti i rischi di reato di cui al Decreto

8.2.6. Ripporto agli Organi sociali

L'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione.

8.3. ORGANISMO DI VIGILANZA - COMPOSIZIONE

Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto di procedere alla nomina di un Organismo di Vigilanza composto da un professionista indipendente esterno e da un dipendente interno esperto dei sistemi procedurali e di controllo.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono in possesso dei requisiti indicati dal Decreto e dalle disposizioni in tema di cause di ineleggibilità e decadenza previste per l'elezione alla carica di sindaco nelle società per azioni di cui all'art. 2399, 1° comma del codice civile.

L'Organismo di Vigilanza rimane in carica secondo i termini deliberati dal Consiglio di Amministrazione e alla naturale scadenza può essere consensualmente riconfermato.

Oltre a quanto esplicitato nei paragrafi precedenti, la nomina a membro dell'Organismo di Vigilanza comporta:

1. che ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza è tenuto al rispetto di quanto indicato nel Modello 231 in vigore presso DXC dal momento della nomina e per tutta la durata del mandato;
2. che ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza è tenuto al segreto riguardo notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle proprie funzioni. I membri dell'Organismo di Vigilanza assicurano la riservatezza delle informazioni acquisite, in particolare, se relative a presunte violazioni del Modello 231; inoltre, si astengono dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate per scopi diversi da quelli previsti dal Decreto, o in ogni caso per fini non conformi ai loro compiti.

Gli obblighi dell'Organismo di Vigilanza sono correlati al Modello 231 in vigore durante il periodo di nomina.

8.4. ORGANISMO DI VIGILANZA - RINUNCIA, REVOCA E SANZIONI

L'Organismo di Vigilanza può rinunciare all'incarico motivando la propria decisione.

Nel pieno rispetto dei principi etici e comportamentali che infondono il Modello 231, è altresì fatto obbligo a ciascuno dei membri dell'Organismo di Vigilanza di presentare le dimissioni dall'incarico nel caso in cui, a qualunque titolo, sopraggiungano cause di incompatibilità e/o di impossibilità per l'effettuazione delle attività e l'assunzione delle proprie responsabilità e/o, comunque, in caso di conflitto di interessi.

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare la revoca dell'incarico all'OdV soltanto per giustificati motivi.

A tale riguardo, per giustificati motivi dovranno intendersi:

- l'interdizione o l'inabilitazione, ovvero una grave infermità che renda uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza inidoneo a svolgere le proprie funzioni di vigilanza, o un'infermità che, comunque, comporti l'assenza per un periodo superiore a sei mesi;
- un grave inadempimento dei propri doveri così come definiti nel Modello 231;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver personalmente commesso uno dei reati previsti dal Decreto;
- una sentenza di condanna passata in giudicato, a carico di uno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ad una pena che comporta l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- l'assenza ingiustificata di un componente dell'Organismo di Vigilanza a tre riunioni nell'anno, anche non consecutive, e la mancata collaborazione ai programmi dell'Organismo di Vigilanza.

8.5. FUNZIONI, ATTIVITÀ E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza è dotato dell'autorità e dei poteri per vigilare in autonomia sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231, per garantire l'effettività e la razionalità del Modello 231, per vagliare l'adeguatezza del medesimo.

Di seguito, un'elencazione delle funzioni, poteri ed attività attribuite all'Organismo di Vigilanza anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Decreto. Maggiori dettagli riguardo il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza saranno indicati nel Regolamento predisposto dall'Organismo di Vigilanza stesso. L'Organismo di Vigilanza :

- vigila periodicamente sull'effettività del Modello 231, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concretamente attuati in azienda e quanto previsto dalle disposizioni contenute nel Modello 231;
- valuta l'adeguatezza del Modello 231: ossia della sua reale (e non meramente formale) capacità di prevenire, in linea di massima, i comportamenti non voluti;
- analizza periodicamente il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del Modello 231;
- attiva periodicamente le Procedure di controllo e conduce ricognizioni dell'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle aree a rischio-reato;
- cura l'aggiornamento necessario del Modello 231 nell'ipotesi in cui le analisi operate rendano necessario effettuare correzioni ed adeguamenti.

Tale aggiornamento si divide in due fasi distinte ed integrate:

- presentazione di proposte di adeguamento del Modello 231 verso il Consiglio di Amministrazione. A seconda della tipologia e della portata degli interventi, le proposte di adeguamento potranno essere dirette anche verso le specifiche Funzioni aziendali;
- *follow-up*, ovvero verifica sistematica e compiuta dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte e definite;
- gestisce, approfondisce e verifica la normativa oggetto del Codice Etico al fine di adeguarlo all'evoluzione legislativa e dei contratti collettivi;
- promuove le iniziative per la diffusione della conoscenza del Modello 231, nonché per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei principi contenuti nel Modello 231, di concerto con l'Area aziendale HR;
- è costantemente, tempestivamente e sistematicamente informato di tutti i fatti, operazioni ed accadimenti riguardanti la gestione ed il governo di DXC rilevanti ai fini del Decreto;
- ha la facoltà di chiedere e/o assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, compiti di natura meramente tecnica;
- può procedere ad interventi di controllo in qualsiasi momento, nell'ambito della propria autonomia e discrezionalità;
- può accedere senza limitazioni alle informazioni aziendali per svolgere le attività allo stesso delegate;
- può consultare documenti, accedere ai sistemi informativi aziendali per acquisire dati e/o informazioni necessari alle attività di analisi, verificare l'operato delle funzioni nonché effettuare interviste alle persone preposte nelle singole fasi di un determinato processo a rischio;
- partecipa alle riunioni del Consiglio di amministrazione o qualsiasi altro comitato, qualora vengano trattati temi inerenti i rischi di reato ai sensi del Decreto;
- stende il programma annuale di attività;
- attua il programma annuale di attività;
- valuta i risultati delle verifiche effettuate o delle informazioni ricevute ed il loro impatto sul Modello 231.

Lo svolgimento delle attività sopra indicate è affiancata e coadiuvata:

- dal rispetto da parte dei Soggetti destinatari delle regole sui flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza nonché dell'obbligo di dare riscontro a specifiche richieste informative formulate dall'OdV, come previsto dal Modello 231;
- dal rispetto da parte dell'OdV dell'obbligo di riporto scritto e orale verso il Consiglio di Amministrazione, nonché dell'obbligo di dare riscontro a specifiche richieste informative del Consiglio di Amministrazione come previsto dal Modello 231 e dai documenti Flusso informativo nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- da specifica risorsa interna con funzione di coadiutore.

In caso di violazioni direttamente riscontrate o segnalate l'OdV:

- verifica, controlla e valuta i casi di violazione dell'enorme aziendali, provvedendo, nel caso di infrazioni, alle misure opportune, in collaborazione con i responsabili aziendali competenti nel rispetto delle leggi, dei regolamenti e dei contratti collettivi;
- conduce approfondimenti per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello 231;
- segnala, al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all'Area aziendale HR la notizia di violazione del Modello 231;
- monitora, di concerto con il Consiglio di Amministrazione e con l'Area aziendale HR, l'applicazione delle sanzioni disciplinari;
- tutela i soggetti che segnalano comportamenti non conformi al Codice Etico e alle disposizioni di cui al Modello 231, attraverso iniziative concordate con l'Area aziendale HR.

Ai fini della gestione e prevenzione del rischio di violazioni attinenti la normativa di salute e sicurezza sul lavoro, l'Organismo di Vigilanza esegue un controllo dell'efficienza ed efficacia delle procedure rilevanti ai sensi del Decreto del tutto indipendente e differenziata dall'attività di controllo tecnico-operativa di competenza del RSPP.

8.6. OBBLIGHI DI INFORMAZIONE VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Per permettere il corretto funzionamento dell'Organismo di Vigilanza , i Soggetti destinatari sono tenuti al rispetto dei flussi informativi previsti:

1. dal presente Modello 231;
2. dal documento annuale redatto dall'Organismo di Vigilanza relativamente a specifiche informazioni da trasmettere;
3. dalla Mappatura dei Rischi.

Il flusso informativo verso l'Organismo di Vigilanza è un adempimento obbligatorio a carico di tutti i Soggetti destinatari nell'ambito delle attività poste in essere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

L'Organismo di Vigilanza deve essere tempestivamente informato di ogni cambiamento in essere o pianificato, inerente e/o avente ad oggetto il Modello 231 e/o la struttura/assetto societario in generale rilevante ai fini del Decreto.

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Soggetti destinatari, in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità per DXC ai sensi del Decreto.

Si riportano di seguito alcune prescrizioni di carattere generale che riguardano i flussi di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza .

- Devono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza tutte le deleghe e/o procure conferite ai vari responsabili e/o soggetti che operano in una delle attività definite a rischio-reato e le modifiche delle stesse.
- Devono essere raccolte da ciascun Responsabile dell'Area aziendale tutte le eventuali segnalazioni relative alla commissione, o al ragionevole pericolo di commissione, dei reati contemplati dal Decreto; o comunque

a comportamenti in generale non in linea con i principi contenuti nel Codice Etico e con le regole di comportamento di cui al presente Modello 231.

- I Responsabili di Area aziendale e i Responsabili di Funzione aziendale devono: (i) attestare annualmente all'Organismo di Vigilanza la corrispondenza dei Protocolli/Controlli preventivi indicati nella Mappatura dei Rischi con la realtà operativa in essere nonché, (ii) segnalare tempestivamente gravi anomalie nel funzionamento del Modello 231 o violazioni di prescrizioni dello stesso.
- Ciascun dipendente di DXC deve segnalare la violazione (o anche la presunta violazione) del presente Modello 231, contattando il proprio diretto superiore gerarchico e/o l'Organismo di Vigilanza . Con disposizione dell'Organismo di Vigilanza sono istituiti canali informativi dedicati per facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni ufficiose, che garantiscano in ogni caso la riservatezza della segnalazione.
- I Consulenti, i Collaboratori e i partners commerciali e le terze parti, per quanto riguarda la loro attività svolta con DXC , effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza mediante *“canali informativi dedicati”* da definire contrattualmente.
- L'Organismo di Vigilanza deve ricevere le notizie relative ai procedimenti disciplinari azionati anche in relazione a notizia di violazione del Modello 231 e alle sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti assunti verso i dipendenti), come pure notizie circa l'andamento di tali procedimenti.
- L'Organismo di Vigilanza è tenuto a valutare correttamente le segnalazioni ricevute e le attività da porre in essere. Gli eventuali provvedimenti conseguenti dovranno essere definiti e applicati in conformità a quanto previsto in ordine al Sistema disciplinare definito.
- L'Organismo di Vigilanza può non prendere in considerazione eventuali segnalazioni anonime.

È impegno preciso dell'Organismo di Vigilanza di DXC , assicurare la necessaria e dovuta riservatezza e confidenzialità riguardo all'identità delle persone che effettuano le segnalazioni, al fine di evitare qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

8.7. GESTIONE DELLE INFORMAZIONI

Tutte le informazioni, segnalazioni, report, etc. sono opportunamente gestiti e conservati dall'Organismo di Vigilanza in un apposito data base, tool informatico e/o anche cartaceo.

Per l'accesso a tali dati/informazioni sono previsti criteri e condizioni di accesso riservati.

Tutti i dati archiviati e custoditi dall'Organismo di Vigilanza , possono essere messi a disposizione di soggetti esterni all'Organismo di Vigilanza solo previa debita autorizzazione scritta di quest'ultimo.

8.8. RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

L'Organismo di Vigilanza di DXC riferisce formalmente in merito:

- A. all'attuazione del Modello 231;
- B. ad eventuali aspetti critici;
- C. all'esito delle attività di verifica svolte nell'esercizio dei compiti assegnati con cadenza semestrale.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza :

- formula le sue proposte al Consiglio di Amministrazione per gli eventuali aggiornamenti, modifiche ed adeguamenti del Modello 231 che dovessero essere necessarie a seguito: (i) di violazioni delle prescrizioni di cui al Modello 231; (ii) di significative modificazioni dell'assetto interno della Società e (iii) di modifiche normative;
- segnala al Consiglio di Amministrazione ogni violazione accertata del Modello 231 che possa comportare l'insorgere di una responsabilità in capo alla Società per gli opportuni provvedimenti.

L'Organismo di Vigilanza predispone semestralmente una relazione per il Consiglio di Amministrazione avente ad oggetto gli esiti della sua attività. La relazione predisposta in favore degli amministratori sarà poi resa disponibile su richiesta al Collegio Sindacale. L'Organismo di Vigilanza potrà predisporre altre specifiche relazioni ricorrendone la necessità.

All'Organismo di Vigilanza potrà essere richiesto di riferire in qualsiasi momento, da parte dei suddetti organi, come pure l'Organismo di Vigilanza stesso potrà riferire, in merito a situazioni specifiche e/o ritenute pregiudizievoli.

8.9. Informativa all'Organismo di Vigilanza da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti – Modalità di segnalazione e tutele (whistleblowing)

Il corretto ed efficiente espletamento delle proprie funzioni da parte dell'Organismo di Vigilanza si basa sulla disponibilità, da parte dello stesso, di tutte le informazioni relative alle attività a rischio reato, nonché di tutti i dati concernenti condotte potenzialmente funzionali alla commissione di un reato.

Per tale motivo, è necessario che l'OdV abbia accesso a tutti i dati e le informazioni della Società, che sia il destinatario di tutte le segnalazioni e che sia informato di ogni atto proveniente dall'autorità giudiziaria.

Con specifico riferimento Soggetti Apicali e ai Soggetti Sottoposti, è opportuno tenere in considerazione che l'obbligo di segnalazione nei confronti dell'OdV, oltre che riflettere i doveri generali di lealtà, correttezza e buona fede nello svolgimento del rapporto di lavoro e/o della prestazione, costituisce un'importante specificazione dei principi del Codice Etico.

8.9.1. Segnalazioni da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti aventi carattere generale

I Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti devono informare tempestivamente l'OdV in merito ad illeciti che in buona fede ritengano altamente probabile che si siano verificati e che siano rilevanti ai fini del Decreto o in merito a violazioni del Modello di cui siano venuti a conoscenza a causa o nell'esercizio delle loro funzioni, secondo le modalità previste nel presente Modello.

8.9.2. Obblighi di segnalazione relativi ad atti ufficiali

Oltre alle segnalazioni di cui sopra, i Soggetti Apicali ed i Soggetti Sottoposti e tutti i Soggetti Terzi devono obbligatoriamente trasmettere all'OdV le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie degli organi di Polizia Giudiziaria e/o dell'Autorità Giudiziaria, ovvero di qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto suscettibili di coinvolgere la Società e/o il personale della stessa e/o, ove a conoscenza, i collaboratori esterni della Società medesima;
- le richieste di assistenza legale effettuate da parte di dipendenti della Società, dirigenti e non, in caso di avvio di procedimenti giudiziari nei loro confronti per i reati previsti dal Decreto;
- tutte le informazioni - anche quelle provenienti da parte dei responsabili di funzioni aziendali diverse da quelle direttamente interessate dallo svolgimento di attività a rischio reato, nell'esercizio dei loro compiti di controllo - dalle quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;

- tutte le informazioni concernenti l'applicazione del Modello, con particolare riferimento ai procedimenti disciplinari conclusi o in corso e alle eventuali sanzioni irrogate ovvero ai provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti, unitamente alle relative motivazioni;
- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici.

L'OdV, qualora lo ritenga opportuno, potrà proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali modifiche della lista di informative sopra indicata.

8.9.3. Modalità di segnalazione (whistleblowing)

Oltre alle modalità di comunicazione di condotte non conformi eventualmente previste da altre procedure o atti (quali, ad esempio, il Codice Etico), le segnalazioni di cui ai paragrafi precedenti devono essere effettuate nel rispetto della procedura nel seguito descritta.

Si prevede che nella maggioranza dei casi, il Responsabile di funzione sia in grado di risolvere il problema in modo informale. A tal fine, i Responsabili di Funzione devono considerare tutte le preoccupazioni sollevate in modo serio e completo e, ove necessario, chiedere pareri all'Organismo di Vigilanza .

Qualora la segnalazione non dia esito o il segnalante si senta a disagio nel presentare la segnalazione al Responsabile di Funzione, il segnalante deve rivolgersi all'Organismo di Vigilanza .

In tal senso, il Soggetto Apicale o il Soggetto Sottoposto che si trovino in taluna delle condizioni esplicitate nei precedenti paragrafi dovrà rifarsi all'apposito canale di comunicazione della Società, inviando una e-mail all'indirizzo indicato nell'Allegato [Allegato (b)], oppure inviare una lettera indirizzata all'Organismo di Vigilanza della Società presso la sede legale.

Ai fini del presente paragrafo, la segnalazione di cui ai precedenti paragrafi deve avere le seguenti caratteristiche:

- descrizione della questione con tutti i particolari di rilievo (ad esempio l'accaduto, il tipo di comportamento, la data e il luogo dell'accaduto e le parti coinvolte);
- indicazione che confermi se il fatto è avvenuto, sta avvenendo o è probabile che avvenga;
- indicazione del modo in cui il Soggetto Apicale o il Soggetto Sottoposto è venuto a conoscenza del fatto/della situazione;
- esistenza di testimoni e, nel caso, loro nominativi;
- ulteriori informazioni ritenute rilevanti da parte del segnalante;
- se il segnalante ha già sollevato il problema con qualcun altro e, in caso affermativo, con quale funzione o responsabile;
- la specifica funzione o direzione nell'ambito della quale si è verificato il comportamento sospetto.

Ove possibile e non controindicato, il segnalante deve anche fornire il suo nome e le informazioni per eventuali contatti. La procedura di segnalazione non anonima deve essere preferita, in virtù della maggior facilità di accertamento della violazione.

I segnalanti che desiderano restare anonimi devono utilizzare la posta tradizionale. In ogni caso, i segnalanti anonimi sono invitati a fornire tutte le informazioni sopra riportate e, comunque, sufficienti a consentire un'indagine adeguata.

8.9.4. Tutela del segnalante

Il sistema di protezione delle segnalazioni è considerato strumento fondamentale per l'applicazione efficace del sistema di prevenzione dei rischi di reato.

Pertanto chi segnala una violazione del Decreto o del Modello, anche se non costituente reato, non deve trovarsi in alcun modo in posizione di svantaggio per questa azione, indipendentemente dal fatto che la sua segnalazione sia poi risultata fondata o meno.

Chi, nella sua qualità di segnalante, ritenga di aver subito atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata dovrà segnalare l'abuso all'Organismo di Vigilanza .

In ogni caso, chi effettua una segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria non avrà diritto alle tutele offerte dal sistema qui descritto. Verranno avviate procedure disciplinari nei confronti di chiunque sollevi intenzionalmente accuse false, caluniose o aventi contenuto diffamatorio.

8.9.5. Obblighi dell'OdV a fronte di segnalazioni

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza riceva una segnalazione nei termini descritti ai paragrafi precedenti, l'OdV:

- ha l'obbligo di esaminare accuratamente la segnalazione ricevuta, acquisendo la documentazione e le informazioni necessarie all'istruttoria – anche tramite il coinvolgimento di altri Soggetti Apicali o Soggetti Sottoposti;
- ha l'obbligo di informare eventuali soggetti coinvolti nell'attività di indagine in merito alla riservatezza della segnalazione, ammonendo costoro circa il divieto di divulgare a terzi informazioni circa l'indagine;
- ha l'obbligo di redigere apposito verbale, sia nel caso in cui la segnalazione risulti infondata, sia nel caso in cui la segnalazione risulti fondata;
- ha l'obbligo di garantire l'archiviazione del fascicolo, che conterrà i documenti acquisiti ed il verbale redatto;
- ha il dovere di agire assumendo tutte le cautele necessarie al fine di garantire i segnalanti contro ogni e qualsivoglia forma di ritorsione, discriminazione e/o penalizzazione, diretta o indiretta, per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione effettuata;
- ha l'obbligo di assicurare l'assoluta riservatezza e anonimato – se previsto - dell'identità della persona segnalante;
- ha l'obbligo di garantire la riservatezza e segretezza delle informazioni e dei documenti acquisiti, fatto salvo, in caso di accertamento della fondatezza della segnalazione, gli obblighi di comunicazione in favore delle funzioni competenti ad avviare eventuali procedure disciplinari;
- ha l'obbligo di informare le funzioni competenti nel caso in cui riceva una segnalazione falsa, calunniosa o diffamatoria, affinché vengano avviate le relative procedure disciplinari.

8.9.6. Coordinamento tra gli organi di controllo

Gli organi di controllo eventualmente indicati da altri atti, procedure o, comunque, documenti e competenti ad effettuare indagini e l'OdV si relazioneranno su base continuativa con riferimento alle informazioni, segnalazioni e report che eventualmente dovessero ricevere o che dovessero acquisire.

In particolare, a titolo esemplificativo e non esaustivo, gli organi di controllo indicati nelle Norme sulla Condotta negli Affari e l'OdV provvederanno a segnalare e/o comunicare tempestivamente l'un l'altro:

- qualsiasi violazione del Modello o del Codice Etico di cui siano venuti a conoscenza;
- eventuali carenze organizzative o procedurali idonee a determinare il pericolo di commissione di violazioni del Modello e/o del Codice Etico;
- ogni altra informazione rilevante al fine del corretto svolgimento delle proprie funzioni.

Gli organi di controllo e l'OdV si consulteranno al fine di verificare, caso per caso, quale dei due organi abbia la competenza ad intervenire nelle singole questioni ad essi segnalate o sulle quali abbiamo acquisito informazioni.

Nel caso in cui la singola problematica rientri nella sfera di competenza di entrambi gli organismi, essi coordineranno le rispettive attività al fine di promuovere un'azione comune, senza che, peraltro, ciò rappresenti un limite o vincolo alla reciproca autonomia ed indipendenza.

8.10. Obblighi di segnalazione

Nel caso in cui l'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio delle sue funzioni, abbia cognizione di condotte, fatti, atti, eventi od omissioni che, oltre a costituire una violazione del Modello, possano costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, è tenuto a:

- effettuare le indagini interne necessarie ad approfondire la fattispecie concreta, coinvolgendo, qualora ritenuto necessario, anche consulenti esterni;
- laddove opportuno, informare l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi, descrivendo dettagliatamente i fatti oggetto di contestazione e le fattispecie criminose potenzialmente rilevanti; in caso di conflitto di interessi, informare gli organi non interessati dal conflitto;
- nei limiti delle proprie competenze, fornire il supporto richiesto dall'Amministratore Delegato, dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale/Sindaco Unico e, ove necessario, dagli altri organi competenti ad effettuare indagini, al fine di valutare le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni occorse, redigendo apposita verbalizzazione delle attività espletate, sempreché non ravvisi una situazione di conflitto di interessi.

Fermo quanto precede, qualora l'OdV ritenga che le condotte, i fatti, gli atti, gli eventi o le omissioni possano, anche solo in astratto, costituire una notizia di reato presupposto rilevante ai sensi del Decreto, potrà redigere apposita relazione scritta e a trasmetterla agli organi societari, ivi compresi il Collegio Sindacale/Sindaco Unico, il Presidente, l'Amministratore Delegato e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

9. IL SISTEMA DISCIPLINARE

9.1. FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

L'art. 6, comma 2, lett. e) e l'art. 7, comma 4, lett. b) del Decreto stabiliscono espressamente (con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione) che l'esonero da responsabilità dell'ente è subordinato, tra l'altro, alla prova dell'avvenuta introduzione di "un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello".

La definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla gravità della violazione e con finalità deterrenti, concorre a rendere efficace l'azione di vigilanza della corretta applicazione delle procedure interne ed a garantire quindi l'effettiva osservanza del Modello.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria a carico dell'autore materiale della condotta criminosa.

9.2. Sanzioni per i Lavoratori Dipendenti

9.2.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti non aventi qualifica dirigenziale in violazione delle norme contenute nel presente Modello, nel Codice Etico, nonché nei protocolli e policy aziendali e nei loro aggiornamenti hanno rilevanza disciplinare.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse sono previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dalla Società e saranno - se del caso - irrogate nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300/1970 (d'ora innanzi, per brevità, "Statuto dei lavoratori").

La violazione da parte del personale dipendente delle norme del presente Modello nonché del Codice Etico, dei protocolli aziendali e dei loro aggiornamenti può dar luogo, secondo la gravità della violazione stessa, all'adozione, previo esperimento della procedura dalla legge e dalle norme contrattuali collettive, dei provvedimenti che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

I provvedimenti disciplinari applicabili, in ordine crescente di gravità, consistono, conformemente alle norme sopra richiamate, in

- richiamo verbale;
- ammonizione scritta;
- multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 10 del CCNL applicabile.

I provvedimenti disciplinari sono irrogati, nel rispetto delle norme procedurali e sostanziali vigenti, dalla Direzione aziendale, anche su richiesta o segnalazione dell'Organismo di Vigilanza, sentita la funzione aziendale competente.

La misura in concreto della sanzione, nel rispetto delle previsioni del vigente C.C.N.L., sarà determinata tenute presenti la natura e l'intensità della violazione, l'eventuale reiterazione della violazione medesima, nonché l'attendibilità, validità ed inerenza delle giustificazioni presentate dall'interessato.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione deve essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non possono essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non viene comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si ritengono accolte.

Il lavoratore può presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero di un componente della Rappresentanza sindacale unitaria.

La comminazione del provvedimento deve essere motivata e comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra possono essere impugnati dal lavoratore nel rispetto della vigente normativa.

9.2.2 Dirigenti

La violazione delle singole regole comportamentali del Codice Etico e del Modello da parte dei dirigenti il cui rapporto di lavoro sia regolato dal vigente C.C.N.L. Dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi, determina l'applicazione delle misure sanzionatorie più idonee, compreso, nei casi più gravi, il licenziamento, nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 300/1970, e fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti, ivi inclusi i danni causati dall'applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.

9.3. Misure nei confronti degli Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte degli amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa l'Assemblea, per il tramite del Collegio Sindacale, la quale provvederà ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa.

Le eventuali sanzioni applicabili agli amministratori possono consistere, in relazione alla gravità del comportamento, in:

- censura scritta a verbale,
- sospensione del compenso,
- revoca dall'incarico per giusta causa da parte dell'Assemblea.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, per imperizia o negligenza, gli amministratori abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto, nonché qualora abbiano omesso di vigilare, in particolare con riferimento alle deleghe eventualmente attribuite, sul rispetto, da parte del personale dell'azienda, delle norme di legge, del presente Modello e del Codice Etico.

La vigilanza da parte degli amministratori sull'attività dei soggetti sottoposti alla loro direzione e vigilanza, nell'ambito delle previsioni e dei doveri di cui al codice civile, si esplica principalmente attraverso i sistemi di verifica e controllo previsti dal presente Modello, mediante le attività dell'Organismo di Vigilanza e delle altre strutture operative aziendali incaricate delle attività di controllo, nonché di tutte le informative periodiche e occasionali fornite agli amministratori dai predetti soggetti.

9.4. Misure nei confronti del Collegio Sindacale/Sindaco Unico

In caso di concorso nella violazione del presente Modello da parte del Collegio Sindacale o del Sindaco Unico, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione che provvederà ad assumere le iniziative ritenute più idonee, fra cui anche la convocazione dell'Assemblea ove ritenuto necessario, per gli opportuni provvedimenti. Si richiamano in proposito le norme applicabili del Codice Civile ed in particolare l'articolo 2400, 2° comma, c.c.

Le medesime sanzioni si applicano anche laddove, non ottemperando ai loro doveri con la professionalità e la diligenza richieste dalla natura dell'incarico, i componenti del Collegio Sindacale o il Sindaco Unico abbiano impedito o non agevolato la scoperta di violazioni del Modello o, nei casi più gravi, la commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto.

9.5. Misure nei confronti dei Soggetti Terzi

Ogni comportamento posto in essere dai Soggetti Terzi in contrasto con i principi, le procedure, le linee di condotta indicate nel Modello e nei suoi Allegati, nonché nel Codice Etico fa sorgere in capo alla Società, secondo quanto previsto da specifiche clausole contrattuali, il diritto di risolvere immediatamente il rapporto in essere con i Soggetti Terzi e di richiedere, qualora ne ricorrano i presupposti, il risarcimento dei danni subiti.

9.6. Misure nei casi di violazione delle norme sul sistema di segnalazione (whistleblowing)

In ragione di quanto previsto al comma 2 bis, dell'art. 6 del D. Lgs. n. 231/01, nell'ipotesi in cui siano violate le misure a tutela del segnalante previste dal Modello da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al precedente paragrafo 9.2.1;
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al precedente paragrafo 9.2.2;
- 3) degli Amministratori: si applicheranno le previsioni previste al precedente paragrafo 9.3;
- 4) dei Sindaci: si applicheranno le previsioni previste al precedente paragrafo 9.4;
- 5) dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al precedente paragrafo 9.5;

Nell'ipotesi in cui siano effettuate segnalazioni, con dolo o colpa grave, infondate da parte:

- 1) del personale dipendente in posizione non dirigenziale: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al precedente paragrafo 9.2.1;
- 2) dei Dirigenti: si applicheranno le sanzioni disciplinari previste al precedente paragrafo 9.2.2;
- 3) degli Amministratori: si applicheranno le previsioni previste al precedente paragrafo 9.3;
- 4) dei Sindaci: si applicheranno le previsioni previste al precedente paragrafo 9.4;
- 5) dei Soggetti Terzi: si applicheranno i rimedi contrattuali previsti al precedente paragrafo 9.5;

10. FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E DIFFUSIONE

E' preciso impegno di DXC dare ampia divulgazione, all'interno ed all'esterno della Società dei principi contenuti nel presente Modello 231.

A tal fine, DXC pone in essere opportune iniziative atte a promuovere e a diffondere la conoscenza del presente Modello 231, avendo cura di operare una necessaria diversificazione di approfondimento a seconda del ruolo, responsabilità e compito in Società.

Il presente Modello 231 è comunicato formalmente secondo le modalità di seguito descritte.

11. COMUNICAZIONE INTERNA

Al fine di assicurare la più completa ed ampia diffusione dei principi e delle regole previste dal presente Modello 231, questo è reso disponibile a tutti i dipendenti di DXC Italia al link:

https://dxcportal.sharepoint.com/sites/italy_dlgs-231/SitePages/Home.aspx

- *DXC Technology Italy*

I dipendenti sono informati della redazione e dei successivi aggiornamenti del Modello 231.

Per tutti i dipendenti sono realizzate opportune attività di informazione (quali ad es. invio di email di aggiornamento, di comunicazione, etc..) oppure, iniziative di formazione in collaborazione con l'Area aziendale HR.

DOCUMENT IDENTIFICATION/IDENTIFICAZIONE DEL DOCUMENTO:

FILE PATHNAME/PERCORSO IDENTIF. DEL DOC	STATUS	VERS.	
Portale pubblico DXC Technology Italy: https://www.dxc.technology/it/ds/141476-egal_dlgs_231 Portale privato DXC Technology Dlgs 231: https://dxcportal.sharepoint.com/sites/italy_dlgs-231/SitePages/Home.aspx	Definitivo	05	
WRITTEN AND REVIEWED BY/SCRITTO E RIVISTO DA	DATE	APPROVED BY/APPROVATO DA	DATE
V.Santarcangelo, F.Giorgi ,A.Cortivo	29/11/2018	C.d.A.

HISTORY/CRONOLOGIA DELLE EMISSIONI:

VERS.	DATE	FILE/DOC.REF	NOTES
01	30/06/2014	MOD.231	Prima emissione come CSC Computer Scinces Italia S.r.l. (post divestiture)
02	01/08/2017	MOD.231	Seconda emissione come DXC Technology Italy S.r.l. (post Merge ES 03/04/2017)
03	29/11/2017	MOD.231	Terza emissione come DXC Technology Italy S.r.l. (post Merge ES 03/04/2017)
04	13/02/2018	MOD.231	Quarta emissione come DXC Technology Italy S.r.l. (post Merge ES 03/04/2017)
05	29/11/2018	MOD.231	Quinta emissione come DXC Technology Italy S.r.l. (post Merge ES 03/04/2017) Revisione del Modello 231
06	02/04/2019	MOD.231	Sesta emissione come DXC Technology Italy S.r.l. (post Merge ES 03/04/2017) Revisione del Modello 231(Sezione Sanzioni Disciplinare)

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte della presente pubblicazione può essere riprodotta od usata in qualunque forma e con qualsiasi mezzo (comprese le fotocopie, le registrazioni magnetiche od altro), senza il preventivo consenso scritto della società DXC Technology Italia.

FINE DOCUMENTO