



INDICE

- 1. Premessa**
- 2. Destinatari**
- 3. Principi di riferimento di TÜV Italia**
 - 3.1 Onestà e Correttezza dei comportamenti del personale e dei collaboratori
 - 3.2 Trasparenza e completezza e riservatezza delle informazioni
 - 3.3 Pari opportunità e rispetto della persona
 - 3.4 Assenza di conflitti di interesse
 - 3.5 Tutela della concorrenza e trasparenza nella azione sul mercato
 - 3.6 Salvaguardia della continuità aziendale e conservazione del patrimonio aziendale
 - 3.7 Sistema dei controlli efficace ed efficiente
 - 3.8 Recepimento del Codice Etico della Casa Madre
- 4. Modalità di attuazione del Codice Etico di TÜV Italia**

	Reparto:	Data:	Nome	Firma
Preparazione:	ODV	2009/03/01	M. Colapenna	F.to Colapenna
Verifica:	ODV	2009/03/19	ODV	
Approvazione	CDA TÜV Italia	2009/03/31	CDA TÜV Italia	



1. Premessa

Il presente documento è realizzato con lo scopo di formalizzare e rendere visibili e noti a tutti gli stakeholder i principi di riferimento e le modalità di comportamento che TÜV Italia adotta nel prendere, a tutti i livelli di responsabilità, le proprie decisioni in merito al raggiungimento dei propri obiettivi economici e di sviluppo.

I principi sono stati formalizzati sulla base della esperienza pluriennale che TÜV Italia ha accumulato operando sul mercato Italiano come controllata della Società TÜV SÜD AG, attiva nel mercato mondiale della valutazione indipendente da oltre un secolo.

Questi principi sono alla base del Modello di Organizzazione e Controllo (Modello) che TÜV Italia ha adottato per dare compimento ulteriore a quanto previsto dal Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300". 1

2. Destinatari

A questi principi si ispira, e si deve ispirare l'azione di tutti coloro i quali, a vario titolo e con diversi gradi di responsabilità, agiscono in nome e per conto della Società TÜV Italia.

Infatti il rispetto tali principi è l'impegno che TÜV Italia si assume nei confronti dei propri stakeholder.

Sono quindi da intendersi come destinatari del contenuto del presente codice etico:

Gli Organi Sociali

I Soci

I dipendenti (dirigenti, quadri e personale operativo)

I collaboratori a vario titolo di TÜV Italia, nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano ed intrattengono rapporti o relazioni con TÜV Italia, inclusi coloro i quali svolgono attività di controllo.

3. Principi di Riferimento di TÜV Italia

I principi di riferimento a cui si ispira l'azione di TÜV Italia sono :

a) Onestà e correttezza dei comportamenti del personale e dei collaboratori

¹ Il Modello è descritto in altro documento e riporta le modalità puntuali (protocolli) attraverso cui sono gestiti i rischi legati alla commissione dei reati presupposto e del sistema di controllo utilizzato per gestire e prevenire e ridurre tali rischi.



- b) Trasparenza e completezza e riservatezza delle informazioni
- c) Pari opportunità e rispetto della persona
- d) Assenza di conflitti di Interesse
- e) Tutela della concorrenza e trasparenza nella azione sul mercato
- f) Salvaguardia della continuità aziendale e conservazione del patrimonio Aziendale.
- h) Sistema dei Controlli Efficace ed Efficiente

3.1 Onestà e correttezza dei comportamenti del personale e dei collaboratori.

Questo è il principio di base su cui si radicano tutti gli altri principi di riferimento.

L'onestà e la correttezza dei comportamenti deve essere sempre applicata con il massimo impegno da parte di chiunque, a qualunque titolo, operi in nome e per conto di TÜV Italia.

TÜV Italia si aspetta, inoltre, che tali principi vengano reciprocamente applicati da tutte le controparti con cui si trova ad operare.

In particolare inoltre nei contatti con le Autorità (Pubbliche Private e/o di Controllo) si richiede di osservare tutte le leggi, norme e regolamenti riguardanti tali rapporti,.

Le informazioni fornite alle Autorità devono essere accurate e i rapporti con i funzionari pubblici devono essere onesti ed etici.

In materia di Corruzione è prevista la adozione di severi provvedimenti disciplinari, incluse eventuali azioni legali, nei confronti del dipendente che, direttamente o indirettamente, paghi o che corrompa rappresentanti di altri enti, sia pubblici che privati, o che venga pagato o corrotto da essi.

3.2 Trasparenza e completezza e riservatezza delle informazioni.

Una corretta gestione delle informazioni è alla base dei rapporti che TÜV Italia intrattiene con il mercato.

La correttezza della gestione riguarda aspetti sia legati alla trasparenza ed alla completezza delle informazioni richieste dalla normativa cogente sia il doveroso rispetto della riservatezza in considerazione della tipologia di servizi che TÜV Italia eroga.

Tutti i documenti ufficiali relativi alla gestione di TÜV Italia devono essere accurati, veritieri, redatti in conformità alle disposizioni di legge applicabili, completi senza alcuna eccezione.



Una informazione completa e una valutazione etica - alla luce dei principi stabiliti da TÜV Italia - sono necessari per l'accuratezza di ogni documento .

I dipendenti addetti alla preparazione, valutazione, e aggiornamento dei documenti ufficiali di TÜV Italia devono tener presente che TÜV Italia considera di massima importanza l'accuratezza di tali documenti. Tutti i dipendenti devono inoltre tener presente che TÜV Italia non ha, né autorizza, alcun "fondo irregolare" per nessuna ragione. Ciò significa che, senza eccezione, tutti i fondi di TÜV Italia devono essere registrati nei documenti ufficiali di TÜV Italia e che l'identificazione di ogni entrata e uscita sarà accurata e completa e conforme alle regole contabili.

TÜV Italia inoltre non ammette pagamenti dissimulati attraverso terzi, quali agenti o consulenti.

TÜV Italia infine si aspetta che i dipendenti si comportino, nella tenuta dei documenti, nello stesso modo onesto, obiettivo e corretto da loro tenuto nell'espletamento di altri incarichi. Allo stesso tempo, poiché la correttezza esclude la partecipazione cosciente a qualsiasi attività illegale o contraria all'etica, nessuno sarà mai giustificato per la tenuta di documenti di TÜV Italia deliberatamente falsi o artefatti.

TÜV Italia assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso, eccezion fatta per le comunicazioni richieste per legge, l'osservanza della normativa in materia dei dati personali e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

Per quanto riguarda la riservatezza TÜV Italia si attende che le informazioni aziendali riservate siano mantenute tali.

I Destinatari del presente Codice sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio delle proprie attività e/o degli incarichi professionali, a non utilizzare né diffondere informazioni privilegiate, a non manipolarne né diffonderne di false.

Inoltre le informazioni non di dominio pubblico e contenenti dati personali ottenute da dipendenti, clienti o altri dovranno essere gestite ed utilizzate con la dovuta cautela e nel rispetto della legge e del presente codice .

Se, al momento dell'assunzione presso l'Azienda, si è soggetti a un obbligo legale in relazione alle informazioni riservate di un precedente datore di lavoro, TÜV Italia si attende che il dipendente non utilizzi o divulghi tali informazioni nel corso del suo rapporto di lavoro con essa.

Analogamente si attende che i dipendenti che cessano il rapporto di lavoro non divulgino le informazioni aziendali riservate una volta terminato il rapporto di lavoro.

Nel rispetto della normativa contenuta nel Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - Codice in materia di protezione dei dati personali sono stabilite specifiche politiche ed adottate specifiche misure per assicurare il rispetto di questo principio.

3.3 Pari opportunità e rispetto della persona

TÜV Italia assicura il rispetto dell'integrità fisica e culturale della persona. In particolare tutela e promuove il valore delle risorse umane, allo scopo di migliorare e accrescere il patrimonio e la competitività delle competenze possedute dai propri dipendenti. Si impegna, inoltre, ad evitare ogni discriminazione in base all'età, al sesso, alla sessualità, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alle opinioni politiche, all'appartenenza ad organizzazioni sindacali e alle credenze religiose, in tutte le decisioni che influiscono sulle relazioni con i propri stakeholder.

TÜV Italia non tollera richieste o minacce volte a indurre le persone ad agire contro la legge, o contro il Codice Etico o contro le regole e procedure stabilite, ovvero a porre in atto comportamenti lesivi delle convinzioni morali di ciascuno, sempre che tali convinzioni morali non siano in contrasto con il Codice Etico stesso.

TÜV Italia assicura ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure, salubri e tutela l'integrità fisica e morale dei suoi collaboratori e, nel rispetto della normativa contenuta nel Decreto legislativo Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, ha adottato un Sistema di Gestione Idoneo a contribuire alla realizzazione del presente principio.

3.4 Assenza di conflitti di Interesse

TÜV Italia assicura che le decisioni di lavoro prese da ogni soggetto che opera in nome e per conto della società avvengano nel rispetto della legge e siano libere da conflitti di interesse.

Tale principio trova attuazione nelle procedure in essere.

È responsabilità del soggetto che potenzialmente è portatore di un conflitto di interesse segnalare la situazione senza indugio al proprio superiore diretto o al Responsabile di Divisione o di funzione che a sua volta, se necessario, esaminerà il caso con l'Amministratore Delegato.



Nel caso di collaboratori esterni la segnalazione deve essere fatta alla funzione con la quale intrattiene i rapporti ovvero al direttore della Divisione/Funzione con la quale intrattiene rapporti.

In considerazione della peculiarità dei servizi erogati il mancato rispetto di tale principio da parte dei destinatari del presente Codice Etico è considerata violazione del rapporto fiduciario e comporta l'adozione da parte di TÜV Italia di idonei provvedimenti nei confronti di coloro i quali lo dovessero violare.

3.5 Tutela della concorrenza e trasparenza nella azione sul mercato

TÜV Italia riconosce nella concorrenza leale un valore di distinzione nel mercato che accresce la propria reputazione.

A tale scopo partecipa attivamente alle associazioni di categoria esistenti e promuove la cultura della trasparenza e della concorrenza presso i propri stakeholder.

Pertanto si astiene da comportamenti atti a favorire la conclusione di affari a proprio vantaggio in violazione di leggi o norme vigenti.

3.6 Salvaguardia della continuità aziendale e conservazione del patrimonio Aziendale.

Il TÜV Italia è consapevole del proprio ruolo e della propria responsabilità di azione sul mercato, soprattutto in merito alle aspettative dei propri stakeholder.

Tra gli elementi della mission vi è anche quello di accrescere il benessere delle parti interessate e pertanto si aspetta che il comportamento dei destinatari del presente Codice Etico sia orientato alla salvaguardia della continuità aziendale ed alla conservazione del patrimonio Aziendale.

TÜV Italia si aspetta che nessuno dei destinatari metta in atto azioni che violino il presente principio.

3.7 Sistema dei Controlli Efficace ed Efficiente

Il corretto funzionamento del Codice Etico e del Modello di Organizzazione si basa su di un Sistema di Gestione che prevede specifiche procedure (o protocolli) sia per la corretta attuazione dei processi operativi e gestionali sia per la attuazione dei processi di controllo connessi.

Questi ultimi sono costruiti sui seguenti principi di controllo :

- Efficacia ed efficienza dei processi: il livello di controllo deve essere commisurato ai rischi insiti nel processo oggetto del controllo ed adeguato alla evoluzione del processo stesso in termini di tecnologia disponibile, normativa cogente e volontaria applicabile, risorse disponibili e rischi residui.
- Affidabilità del sistema di reportistica: il sistema di registrazione dei controlli deve assicurare puntualità e tempestività delle informazioni in merito allo stato dei processi oggetto del controllo e permettere di ottenere, inoltre, le informazioni necessarie a gestire le contingenze e le eventuali azioni correttive.
- Conformità Normativa Cogente, Normativa Volontaria ed ai regolamenti esistenti : il sistema di Controllo deve essere attuato nel rispetto delle norme e dei regolamenti esistenti non può, per nessun motivo, violarle.
- Salvaguardia del patrimonio Aziendale: il sistema di controlli è costruito con l'obiettivo primario della salvaguardia del patrimonio aziendale, ciò perché ogni evento avverso dovuto ad una mancanza di controllo può causare, direttamente o indirettamente, una perdita nel patrimonio Aziendale.

3.8 Recepimento del Codice Etico della Casa Madre

In data 7 luglio 2008 è stato approvato dal Board of Management il TÜV SÜD Code of Ethics "Ethical conduct adds value for us and our clients".

Tale documento nella versione in vigore e ad esclusione degli adempimenti specificatamente previsti dalla normativa Italiana (D.lgs. 231/01, es. Comitato di Vigilanza), è da considerarsi come elemento integrante del Codice Etico di TÜV Italia.

Tutto il personale dipendente ed i collaboratori a vario titolo dovranno adeguarsi alle prescrizioni del codice etico del Gruppo TÜV SÜD.

Link al Codice Etico di TÜV SÜD:

http://www.tuev-sued.de/company/about_tuev_sued/about_us/code_of_ethics?dtree=1



4. Modalità di Attuazione del Codice Etico di TÜV Italia

Le modalità di attuazione del Codice Etico si basano:

- a) Sulla diffusione e la condivisione con tutti i destinatari del contenuto e dei principi del Codice Etico.
- b) Sull'impegno quotidiano e personale di tutti i destinatari nella messa in pratica di comportamenti coerenti e conformi con i principi contenuti nel presente Codice Etico.
- c) Sulla attuazione del Modello di Organizzazione e dei Sistemi di Gestione che sono stati adottati dalle Divisioni e dalle Funzioni in cui è organizzato TÜV Italia.
- d) Sulla applicazione delle direttive di seguito descritte :
 - Ogni dipendente è tenuto a far presente ai propri superiori situazioni effettive o potenziali di comportamenti illegali e/o violazioni delle procedure della Società o comunque presunta violazione di norme di legge o delle Direttive relative ai reati previsti nel presente modello e comunque nel D.lgs. 231/01.
 - I superiori devono prestare attenzione e ascolto ai fatti riferiti o alle preoccupazioni dei dipendenti per possibili reati.
 - I superiori, venuti a conoscenza di una situazione potenziale o verosimile di comportamento illegale o di abuso devono avvertirne immediatamente l'Ufficio Personale e Affari Legali affinché gestiscano tali situazioni nella maniera più efficace. Tra le attività rientra la verifica puntuale delle situazioni segnalate.
 - I superiori sono anche chiamati ad adottare le precauzioni necessarie per eliminare o minimizzare ogni rischio. Essi, in tal caso, sono tenuti ad agire mantenendo la professionalità e il rispetto per gli individui.
 - E' previsto che chiunque, all'interno della Società, minacci di commettere o commetta un atto illegale o un abuso nello svolgimento del proprio lavoro, sarà assoggettato alle procedure disciplinari previste dalla normativa applicabile e richiamate al capitolo 5 del presente documento.
 - Le Direttive stabilite e la Procedura descritta sono destinate a regolare non solo l'attività dei dipendenti di TÜV Italia, ma anche di tutti i soggetti ad essa legati da rapporti di natura contrattuale diversi dal rapporto di lavoro dipendente (collaboratori, consulenti).

In particolare, infatti, per tale categoria di soggetti, di seguito definiti "Terzi", la Società ha stabilito le seguenti Direttive:

- i) tutti i soggetti legati alla Società TÜV Italia da rapporti di natura contrattuale devono



conoscere le Direttive, i principi e le Procedure che regolano le attività della Società e sono tenuti a rispettarli e ad attuarli;

ii) tutti i contratti stipulati dalla Società TÜV Italia con i Terzi devono contemplare specifiche clausole risolutive che impongano il rispetto da parte dei contraenti delle Direttive e delle Procedure della Società e che stabiliscano la immediata risoluzione del contratto in caso di violazione di tale obbligo;

iii) nessun Terzo può compiere atti o azioni che impegnino la Società nei confronti di terzi, salvo che tale potere sia stato ad esso attribuito con procura specifica conferita dall'Amministratore Delegato o dal responsabile dell'area aziendale per conto o nell'interesse del quale quegli atti devono essere compiuti. Quest'ultimo, di conseguenza, sarà considerato direttamente responsabile della attività compiuta dal soggetto esterno cui ha conferito potere.

Allo scopo di facilitare il controllo del Comitato di Vigilanza sull'insieme delle attività svolte all'interno della Società e di adeguare il sistema esistente alle previsioni del decreto, si ampliano le Direttive della Società e le Procedure descritte, con l'ulteriore obbligo per i superiori, per l'Ufficio Risorse Umane ed Affari Legali e per l'Amministrazione che siano venuti a conoscenza di una situazione potenzialmente a rischio, di avvertirne immediatamente il Comitato di Vigilanza affinché possa intervenire.