

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

## INDICE

<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>Articolo 1 -Edilsider SpA</b>	<b>6</b>
<b>Articolo 2 -Gli obiettivi di Edilsider SpA</b>	<b>7</b>
<b>Articolo 3 -Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</b>	<b>9</b>
<b>Articolo 4 -Il Modello cd. "231" ed il Codice Etico aziendale</b>	<b>13</b>
<b>Articolo 5 -I destinatari della normativa e del Modello</b>	<b>15</b>
<b>Articolo 6 -Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231</b>	<b>16</b>
<b>Articolo 7 -Formazione del personale e divulgazione</b>	<b>34</b>

---

---

## Introduzione

L'articolo 11 della Legge 29 settembre 2000 n. 300 ha conferito delega al Governo Italiano di adottare un sistema normativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche "D.Lgs. 231/2001" o il "Decreto"), recante la "*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*", ha introdotto in Italia per la prima volta, in vista della futura creazione di un diritto penale europeo dell'economia, **la responsabilità amministrativa degli enti per i reati commessi da esponenti aziendali, apicali e subordinati, nell'interesse o a vantaggio dell'ente medesimo**. La responsabilità si aggiunge a quella penale della persona fisica che ha posto in essere materialmente il fatto criminoso.

Sino all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001, il sistema penale era governato dal principio della responsabilità penale personale (art. 27 della Costituzione), che lasciava indenni gli enti da qualunque conseguenza sanzionatoria di tipo penale, fatta salva la condanna all'eventuale risarcimento del danno civile.

La nuova figura di responsabilità delle persone "non fisiche" (enti) viene definita come "**amministrativa**", al fine di evitare contrasti con l'art. 27 della Costituzione che sancisce il principio della responsabilità penale personale.

Appare quindi chiara la volontà del Legislatore di far emergere tale forma di responsabilità allorquando i comportamenti illeciti dei singoli individui siano generati all'interno dell'ente e siano altresì funzionali ad esso. La disciplina infatti è finalizzata a disincentivare detti comportamenti in modo più efficace di quanto possano fare le sanzioni individuali comminate al singolo, muovendo dal principio secondo cui ad ogni forma associativa (con o senza personalità giuridica) corrisponda un centro di interessi e, di conseguenza, uno specifico ambito di responsabilità: ove cioè l'illecito venga commesso dalla persona fisica ma nell'interesse dell'ente, è giusto far ricadere le conseguenze sanzionatorie del reato su quest'ultimo.

Sfruttando la tecnica della novellazione per tranches successive, la normativa individua un catalogo di reati molto ampio, destinato ad essere implementato anche in futuro. La stesura originaria del Decreto riportava gli illeciti penali commessi in danno dello Stato e quelli di corruzione e concussione; attualmente, per effetto di successive novellazioni, l'elenco dei reati contempla altresì:

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;

- delitti di criminalità organizzata;
- concussione e corruzione;
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- abuso di mercato;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- reati ambientali.

Ulteriore aspetto innovativo del D.Lgs. 231/2001 è rappresentato dal sistema sanzionatorio ed in particolare:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza di condanna.

La sanzione pecuniaria è stabilita dal giudice penale attraverso un sistema di calcolo basato sulle "quote" che devono essere in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di Euro 258,22 ad un massimo di Euro 1.549,37.

Nella commisurazione della sanzione il giudice determina:

- il numero delle quote, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive previste dalla norma sono particolarmente gravi e possono consistere:

- nell'interdizione dell'ente dall'esercizio dell'attività;
- nella sospensione o revoca delle autorizzazioni o licenze;
- nel divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
- nell'esclusione da agevolazioni, finanziamenti e contributi;
- nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Considerando la valenza particolarmente afflittiva di tali sanzioni, che possono anche compromettere l'attività stessa dell'ente, il Legislatore ne ha delimitato il campo di azione prevedendone l'applicazione per i reati più gravi e stabilendo che la durata sia compresa tra un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni.

L'importante novità introdotta dal D.Lgs. 231/2001 è racchiusa negli articoli 6 e 7 che prevedono la possibilità dell'esonero della responsabilità amministrativa (diretta, propria, autonoma e non solidale con l'autore del reato), qualora si dimostri che l'ente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione degli illeciti penali sopradescritti (funzione esimente).

Il Modello si costruisce e si definisce svolgendo i seguenti passaggi:

- individuare le attività dell'ente nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati (c.d. "mappatura dei rischi");
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- nominare un Organismo di Vigilanza, deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del sistema di programmazione e controllo organizzativo, costituito da soggetti che posseggano capacità specifiche in termini di attività ispettiva e di consulenza, nonché dotati di adeguati requisiti di onorabilità;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel sistema di programmazione e controllo organizzativo.

Nonostante il Legislatore non abbia previsto in capo agli enti un vero e proprio obbligo normativo di adeguare il proprio sistema organizzativo in modo da prevenire i rischi della responsabilità amministrativa, l'adozione e l'implementazione di un sistema di *compliance* costituisce comunque un dovere dell'organo amministrativo: quest'ultimo cioè

potrebbe essere soggetto ad un'azione di responsabilità, per il caso in cui l'ente abbia patito le sanzioni previste dal Decreto, a causa della mancata valutazione in ordine all'opportunità di istituire nell'organizzazione aziendale presidi idonei a prevenire i reati.

## Articolo 1 Edilsider SpA

1.1. Il gruppo EDILSIDER S.p.A., fondato nel 1963, inizialmente operava nel campo della carpenteria metallica per l'edilizia e per le infrastrutture civili. Fin dalla sua costituzione, la Società aveva presagito la profonda crisi del settore dell'edilizia abitativa e cominciò a mettere a punto uno studio accurato per la creazione di prefabbricati metallici con caratteristiche tecniche che potessero dare una risposta adeguata alle esigenze del mercato allora in pieno sviluppo.

Il risultato di tale studio portò negli anni Settanta alla creazione di un sistema di prefabbricazione che ha subito incontrato il parere favorevole delle principali imprese di costruzione italiane: *il sistema SIDERMAJOR*. Questo sistema, unico in Europa, è completamente progettato e prodotto dal gruppo EDILSIDER e si distingue per l'affidabilità, la solidità, la versatilità e la velocità di montaggio.

1.2. Proprio per le sue caratteristiche essenziali, negli anni Ottanta la produzione del gruppo si è fatta conoscere anche all'estero, soprattutto nei Paesi della fascia tropicale ed equatoriale quali Iraq, Arabia Saudita, Tunisia, Algeria, Mozambico, Ghana e Iran. Ben presto, il sistema di prefabbricazione è stato adeguato anche alle esigenze dei Paesi con climi rigidi quali Ucraina, Kazakistan, Bielorussia e Germania.

1.3. La continua ricerca di EDILSIDER di soluzioni abitative innovative ha portato negli anni successivi alla realizzazione del *sistema SIDEREXPORT*, un tipo di costruzione prefabbricata metallica modulare più economica del *sistema SIDERMAJOR* ma sempre di elevata qualità.

1.4. Oggi EDILSIDER è fiera di collocarsi tra i principali gruppi nel settore delle costruzioni prefabbricate metalliche in Italia.

Il gruppo è articolato su due unità produttive localizzate nella provincia di Lecco: EDILSIDER si occupa sia della produzione e vendita di edifici prefabbricati componibili e capannoni che della commercializzazione dei containers abitativi prodotti dall'affiliata MONTESIDER.

## Articolo 2

### Gli obiettivi di Edilsider SpA

2.1 Edilsider SpA, sensibile ai principi dell'efficienza e della trasparenza nello svolgimento dell'attività aziendale, ha ritenuto opportuno adottare ed implementare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per assicurare correttezza e trasparenza (verso i soci, i dipendenti, i collaboratori, i clienti, i fornitori e i concorrenti) e prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

2.2 Il Consiglio di Amministrazione di Edilsider SpA ha affidato a legali di fiducia l'incarico di predisporre un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, unitamente ad un Codice Etico. In attuazione di quanto previsto dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione della Società affiderà a professionisti di provata esperienza l'incarico di assumere le funzioni di membri dell'"Organismo di Vigilanza" cui è attribuito l'incarico di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di assicurarne il continuo aggiornamento.

2.3 Nella predisposizione del presente Modello è stato tenuto conto, oltre che delle prescrizioni del Decreto, altresì delle Linee Guida formulate da Confindustria e da Assolombarda, quali più autorevoli Associazioni di categoria del settore, nonché delle recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia.

In particolare, le Linee Guida individuano due fasi principali in cui il sistema deve articolarsi:

a) l'**identificazione dei rischi**: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/2001;

b) la **progettazione del sistema di controllo** (c.d. **protocolli** per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Seguendo l'impostazione fornita dalle Linee Guida, l'efficace attuazione di un sistema di controllo passa attraverso i seguenti elementi:

- Codice Etico;
- sistema organizzativo;
- procedure manuali e informatiche;
- poteri autorizzativi e di firma;



- sistemi di controllo di gestione;
- comunicazione al personale e sua formazione;
- sistema di monitoraggio della sicurezza.

A loro volta, gli elementi del sistema di controllo devono essere uniformati ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (per cui il potere di autorizzare un'operazione deve essere attribuito a persona diversa da chi contabilizza, esegue operativamente o controlla l'operazione medesima);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli;
- individuazione dei requisiti di cui devono essere dotati i membri che compongono l'Organismo di Vigilanza, ovvero:
  - autonomia e indipendenza;
  - professionalità;
  - continuità d'azione;
  - obblighi di informazione da e verso l'Organismo di Vigilanza.

2.4 Il presente Modello si ispira altresì ai principi estratti dagli orientamenti giurisprudenziali formati in materia, con particolare riguardo agli aspetti che la Giurisprudenza evidenzia come essenziali per stabilire l'idoneità del Modello a prevenire la commissione dei reati-presupposto:

- l'effettiva autonomia e indipendenza dei membri che compongono l'Organismo di Vigilanza;
- l'analiticità nell'individuazione delle aree a rischio;
- la previsione di specifici protocolli diretti a definire le fasi di formazione e attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- la previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'introduzione di un sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli.

### Articolo 3

#### Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

3.1. La decisione di adottare un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si propone di sensibilizzare tutti coloro che operano in nome e per conto della Società Edilsider SpA, affinché nello svolgimento del proprio operato assumano comportamenti volti a prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

3.2. Il presente Modello è articolato in una “Parte Generale” e in una “Parte Speciale,” a sua volta suddivisa in Protocolli collegati alle diverse tipologie di reato contemplate nel D. Lgs. 231/2001.

La funzione della Parte Generale è quella di definire, nel complesso, un sistema organico di disposizioni normative interne aziendali finalizzato a prevenire la commissione dei reati-presupposto.

La Parte Generale si articola come segue:

- Introduzione
- Edilsider SpA
- Gli obiettivi di Edilsider SpA
- Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Il Modello cd. “231” ed il Codice Etico aziendale
- I destinatari della normativa e del Modello
- Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231
- Formazione del personale e divulgazione
- Mappatura rischi
- Sistema disciplinare

- Regolamento di spesa

- Codice Etico

La funzione della Parte Speciale è quella di definire, per ogni fattispecie di reato, comportamenti generali e protocolli specifici finalizzati a prevenire la commissione dei reati – presupposto.

La Parte Speciale è articolata come segue:

- Protocollo Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24-25 del D.Lgs. 231/2001);

- Protocollo Reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/2001);

- Protocollo Reati informatici (art. 24 bis D.Lgs. 231/2001);

- Protocollo Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001);

- Protocollo reati di riciclaggio, ricettazione e reimpiego di beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies D.Lgs. 231/2001);

- Protocollo Altri reati rilevanti

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato l'istituzione di un Organismo di Vigilanza con l'incarico di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Costituisce documento integrante del presente Modello il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione conseguentemente procede a nominare i membri dell'Organismo di Vigilanza, nel rispetto delle regole del presente Modello.

Il Modello entra in vigore all'atto della nomina dell'Organismo di Vigilanza.

3.3 Ai fini della redazione ed implementazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, la metodologia adottata si è articolata nelle seguenti fasi:

- Raccolta e analisi della documentazione;
- *As is analysis*;
- Identificazione delle attività a rischio (*Risk analysis*);
- *Gap analysis*;
- Definizione di Regolamenti e Protocolli;
- Definizione del sistema sanzionatorio;
- Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo;
- Struttura e regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza.

a) Raccolta e analisi della documentazione

In questa fase si è proceduto in via preliminare all'acquisizione di tutti i dati e di tutte le informazioni attinenti il sistema organizzativo della Società ed in particolare: lo Statuto e l'organigramma; il Sistema di Gestione Integrato Qualità e Ambiente, le procure; le procedure formalizzate (scritte) e non formalizzate nei termini riportati dai vertici aziendali durante le interviste. Al momento dell'assunzione dell'incarico sono risultati assenti i seguenti documenti di gestione aziendale: il Codice Etico, il sistema sanzionatorio e precedenti lavori di mappatura dei rischi.

b) *As is analysis*

L'attività in questa fase è stata finalizzata ad analizzare, tramite interviste e questionari sottoposti ai responsabili, ogni singola area aziendale, allo scopo di individuare le mansioni, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o l'insussistenza di possibili rischi di commissione dei reati - presupposto.

c) Identificazione delle attività a rischio (*Risk analysis*)

L'attività è consistita nell'individuazione delle aree a rischio e delle possibili modalità di commissione di ciascun reato, attuata mediante l'analisi della proceduralizzazione delle attività e dei processi decisionali, delle procedure operative anche non scritte, delle caratteristiche organizzative e dei controlli esistenti.

d) *Gap analysis*

L'analisi è consistita nel confrontare la situazione di rischio e dei relativi presidi con le esigenze e i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001, al fine di individuare le carenze del sistema esistente e selezionare gli interventi idonei a prevenire in concreto i reati. Al termine di tale fase vi è stato un confronto con i vertici aziendali per discutere i risultati raggiunti e stabilire la mappatura dei rischi.

e) Definizione di Regolamenti e Protocolli

L'attività è consistita nell'elaborare una serie di Protocolli, intesi come sistema di regole (linee guida, procedure, limitazioni di poteri, sistemi di verifica e controllo) dirette ad eliminare il profilo di rischio di commissione dei reati individuati, istituendo controlli e rendendo documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, onde risalire alla funzione ed alla motivazione che ha guidato la decisione.

L'insieme dei Protocolli è stato infine integrato con il Codice Etico sulla base dei principi di sana, trasparente e corretta gestione dell'attività.

f) Definizione del sistema sanzionatorio

L'attività è consistita nella predisposizione di un sistema disciplinare (comunque conforme alla normativa lavoristica vigente nonché ai contratti collettivi di categoria) idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello e nei Protocolli.

g) Redazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

In questa fase è stato predisposto un documento composto da una Parte Generale, volta ad illustrare le finalità ed i contenuti del D.Lgs. 231/2001 e delle principali norme di riferimento, le caratteristiche e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, i flussi informativi, l'attività di formazione e di informazione, il Regolamento di Spesa, il sistema disciplinare e il Codice Etico, e di una Parte Speciale, che contiene l'individuazione delle attività a rischio e la definizione dei Protocolli.

h) Struttura e regolamentazione dell'Organismo di Vigilanza

Infine è stato predisposto il Regolamento relativo al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, al quale è affidato il compito di vigilare sull'osservanza e sull'adeguatezza del suddetto Modello.

Nella scelta dei componenti si deve tener conto dei principi di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

## Articolo 4

### Il Modello c.d. "231" ed il Codice Etico aziendale

4.1 Lo scopo di prevenire la commissione di reati presupposto si persegue anche attraverso la creazione e la promozione di regole comportamentali cosiddette "etiche".

Il Codice Etico rappresenta il principale tra i protocolli preventivi e i suoi principi, di portata generale, si integrano con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in modo da formare un corpus normativo indirizzato ad incentivare l'etica, la cultura e la trasparenza aziendale.

Le regole di condotta contenute nel Codice Etico devono essere osservate da tutti gli esponenti aziendali, e quindi i dipendenti, i dirigenti, i consulenti e tutti coloro che direttamente o indirettamente sono coinvolti nella realtà aziendale.

4.2 Di seguito si elencano le principali regole comportamentali:

- osservare scrupolosamente la normativa interna vigente, assicurare il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza e l'osservanza delle leggi;
- tenere una condotta costantemente improntata a principi di disciplina, dignità e moralità;
- osservare l'obbligo di riservatezza;
- rispettare il principio della separazione dei ruoli;
- rispettare il sistema di deleghe e procure;
- non effettuare elargizioni in denaro a favore di pubblici funzionari;
- non porre in essere pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette o indirette di vantaggi non dovuti, nonché ogni comportamento idoneo a procurare un danno ingiusto allo Stato, all'Unione Europea o ad enti pubblici;
- non concedere, offrire o promettere condizioni e/o vantaggi particolari che non rientrino nella normale operatività, nei servizi offerti e nelle condizioni non giustificate dal profilo socioeconomico della clientela;
- non distribuire omaggi e atti di cortesia verso i rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e dal Codice Etico e comunque salvo quelli d'uso di modico valore;
- non accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (es. promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e loro familiari che possano determinare o indurre vantaggi per l'azienda;
- non presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

- non destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

4.3 Edilsider SpA assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico. A tal fine, viene data del Codice Etico ampia diffusione all'interno della società, mediante affissione in luogo accessibile a tutti e lo stesso è messo a disposizione di qualunque interlocutore.

Il Codice Etico è trasmesso a tutti i soggetti interessati mediante una comunicazione, che sarà idoneamente sottoscritta; esso, così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge n. 300/1970, viene esposto "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*". E' inoltre disponibile anche nel sito web aziendale.

4.4. Il Codice Etico viene sottoposto a periodiche revisioni al fine di conformarlo alla normativa legislativa di riferimento e alle vicende sempre più dinamiche dell'organizzazione aziendale.

## Articolo 5

### I destinatari della normativa e del Modello

5.1 Le norme comportamentali e procedurali contenute nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono rivolte a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, funzioni di gestione, amministrazione, direzione, ai dipendenti nonché a coloro che operano in nome e per conto dell'azienda pur non facendone parte o sono legati ad essa da rapporti di collaborazione.

Tutti i soggetti destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne le prescrizioni, in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza, nel rispetto dei rapporti giuridici istaurati con l'azienda.

Quest'ultima, dal suo canto, condanna qualunque comportamento contrario alla legge, al Modello, al Codice Etico e ai Protocolli.



## Articolo 6

### Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231

#### Descrizione del quadro normativo

6.1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto per la prima volta nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa degli enti.

6.2 Tale Decreto ha dato attuazione alla Legge Delega 29 settembre 2000 n. 300 che, sulla base della esperienza internazionale, associa alla responsabilità penale della persona fisica autore del reato, la responsabilità della società considerata *“quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente”* (Relazione al progetto preliminare di riforma del Codice Penale – Grosso).

Il D.Lgs. 231/2001 non ha modificato il principio della responsabilità penale personale di cui all'art. 27 della Costituzione italiana ma ha aggiunto una nuova forma di responsabilità a carico degli enti rispetto a quella già prevista dagli artt. 196 e 197 Codice Penale, disciplinanti la responsabilità solidale delle persone giuridiche nel pagamento delle sanzioni pecuniarie, nell'ipotesi di insolvibilità dell'autore materiale del reato.

La relazione al D.Lgs. 231/2001 sottolinea la nascita di *“un tertium genus che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell'efficacia preventiva con quelle ancor più ineludibili della massima garanzia.”*

Il carattere peculiare di tale responsabilità si riscontra nei seguenti elementi identificativi: il carattere afflittivo delle sanzioni irrogabili a carico dell'ente, la circostanza che tale responsabilità discende dalla commissione di un reato, l'accertamento della responsabilità nell'ambito di un procedimento penale e le garanzie proprie del processo penale.

6.3 Secondo l'art. 5 del D.Lgs. 231/2001 la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (cosiddetti “Soggetti in posizione apicale” o “Apicali”);
- “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente” (cosiddetti “Soggetti sottoposti all'altrui direzione”).

La società non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

## **Le fattispecie di reato**

6.4 Le fattispecie di reato rilevanti sono:

### **Reati contro la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio della Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001):**

- indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- malversazione a danno dello Stato (art. 316 bis c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 2° comma n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 bis c.p.);
- frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.) e la sua circostanza aggravante di cui all'art. 319 bis c.p.;
- corruzione in atti giudiziari (art. 319 ter c.p.);
- induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e degli Stati esteri (art. 322 bis c.p.).

### **Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo (art. 25 bis D.Lgs. 231/2001):**

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

- falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

#### **Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis. 1. D.Lgs. 231/2001):**

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517 ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517 quater c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).

19

#### **Reati societari (art. 25 ter D.Lgs. 231/2001):**

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c.);
- falso in prospetto (art. 173 bis TUF);
- falsità nelle relazioni e nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interesse (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);

- indebita ripartizione dei beni sociali da parte del liquidatore (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità Pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

### **Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dall'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs. 231/2001):**

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art.270 bis c.p.);
- assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.);
- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- formazione di banda armata, partecipazione alla stessa, assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (artt. 306 e 307 c.p.).

### **Reati commessi nell'effettuazione di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1 D.Lgs. 231/2001):**

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 bis c.p.).

### **Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001):**

- riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600 bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600 ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600 quater);
- pornografia virtuale (art. 600 quater.1 c.p.);

- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 quinquies c.p.);
- tratta di persone (art. 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

**Reati di abuso di mercato (art. 25 sexies D.Lgs. 231/2001):**

- abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 art. 184);
- manipolazione del mercato (D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 art. 185).

**Reati in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori commessi con violazione delle norme antinfortunistiche (art. 25 septies D.Lgs. 231/2001):**

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590, commi 2 e 3 c.p.).

**Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di beni di provenienza illecita (art. 25 octies D.Lgs. 231/2001):**

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648 bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita (art. 648 ter c.p.).

**Reati informatici (art. 24 bis D.Lgs. 231/2001):**

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491 bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615 quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615 quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617 quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635 bis c.p.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635 ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635 quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635 quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.).

#### **Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/2001):**

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286 (art. 416, comma 6, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416 bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416 ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 43/73);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

#### **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies):**

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171 Legge 22 aprile 1941 n. 633, comma 1 lett a) bis);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171 Legge 22 aprile 1941 n. 633, comma 3);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE;



predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171 bis Legge 22 aprile 1941 n. 633, comma 1);

- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171 bis legge 22 aprile 1941 n. 633, comma 2);

- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter Legge 22 aprile 1941 n. 633);

- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies Legge 22 aprile 1941 n. 633);

- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies Legge 22 aprile 1941 n. 633).

**Delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità (art. 25 novies D.Lgs. 231/2001)** (E' evidente il refuso quanto alla numerazione, in quanto l'art. 25-novies è già presente nel D.Lgs. 231/01, introdotto dalla L. 99/09):

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 bis c.p.);

- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

**Reati ambientali (art. 25 undecies):**

- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727 bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733 bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137, 2° comma, D.Lgs. 152/06);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose in difformità da prescrizioni (art. 137, 3° comma, D.Lgs. 152/06);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose oltre i valori limite (art. 137, 5° comma, D.Lgs. 152/06);
- scarichi su suolo, sottosuolo e acque sotterranee (art. 137, 11° comma, D.Lgs. 152/06);
- scarico da navi o aeromobili di sostanze vietate (art. 137, 13° comma, D.Lgs. 152/06);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256, 1° comma, D.Lgs. 152/06);
- discarica non autorizzata (art. 256, 3° comma, D.Lgs. 152/06);
- miscelazione di rifiuti (art. 256, 5° comma, D.Lgs. 152/06);
- deposito temporaneo rifiuti sanitari pericolosi (art. 256, 6° comma, D.Lgs. 152/06);
- bonifica dei siti (art. 257, 1° comma, D.Lgs. 152/06);
- bonifica dei siti da sostanze pericolose (art. 257, 1° comma, D.Lgs. 152/06);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, 4° comma, D.Lgs. 152/06);
- traffico illecito di rifiuti (art. 259, 1° comma, D.Lgs. 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260, 1° comma, D.Lgs. 152/06);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti ad alta radioattività (art. 260, 2° comma, D.Lgs. 152/06);
- superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria (art. 279, 5° comma, D.Lgs. 152/06);
- reati relativi all'applicazione in Italia della convenzione sul commercio internazionale delle specie animali e vegetali in via di estinzione (art. 2, 1°, 2° comma, art. 6, 4° comma, 3 bis, 1° comma L. 150/92);
- violazione di misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente (art. 3, 7° comma L. 549/93);
- inquinamento doloso provocato da navi (art. 8, 1°, 2° comma, art. 9, 1°, 2° comma D.Lgs. 202/07).

**Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies):**

- impiego di lavoratori irregolari (art. 22, 12° bis comma D.Lgs. 286/98).



6.5 La Legge 16 marzo 2006 n. 146 di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea Generale del 15 novembre 2000 e del 31 maggio 2001, nel tentativo di contrastare il fenomeno della criminalità organizzata, in costante espansione oltre i confini di ciascuna nazione, detta alcuni criteri per identificare tali tipologie di reato.

Il **reato transnazionale**, punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, si configura allorché sia coinvolto un gruppo criminale organizzato e qualora alternativamente:

- sia commesso in più di uno Stato;
- sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

### L'esenzione dalla responsabilità

6.6 Aspetto fondamentale del D.Lgs. 231/2001 è la previsione, agli artt. 6 e 7, dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente abbia adottato un modello di organizzazione, di gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

25

In caso di reato commesso dal cd. soggetto "apicale", la società non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire il reato della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello e di assicurarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il fatto eludendo fraudolentemente il modello di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di controllo preposto.

La Relazione illustrativa del D.Lgs. 231/2001 sottolinea: *"si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) che, nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di*

*responsabilità dell'ente sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti."*

Nel caso di un reato commesso dai soggetti sottoposti all'altrui direzione, la società non risponde se:

- alla commissione del reato non ha contribuito l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza;
- in ogni caso l'inosservanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire il reato della specie di quello verificatosi.

6.7 La mera adozione del modello da parte dell'organo dirigente dell'ente non è sufficiente ad escludere la responsabilità essendo necessario che lo stesso sia anche efficacemente attuato.

Quanto all'indispensabile requisito dell'**efficacia**, l'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001, statuisce che il modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato alla vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare.

Quanto al requisito dell'**effettività**, l'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/2001 richiede:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione aziendale (aggiornamento);
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

## L'Organismo di Vigilanza

6.8 L'esenzione dalla responsabilità amministrativa, come prevista dall'art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001, prevede anche l'obbligatoria istituzione di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") interno all'ente, dotato sia di un autonomo potere di controllo (che consenta di vigilare costantemente sul funzionamento e sull'osservanza del modello), sia di un autonomo potere di iniziativa, a garanzia dell'aggiornamento del modello medesimo.

La dottrina e la prassi hanno elaborato varie disposizioni sulle modalità di composizione e funzionamento dell'OdV, ciò anche in considerazione delle caratteristiche dimensionali dell'ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Peculiare caratteristica dell'OdV è rappresentata dal fatto che i suoi membri debbano possedere una conoscenza approfondita dell'attività sociale e che siano al contempo dotati di quell'autorevolezza e indipendenza tali da assicurare la credibilità e la coerenza sia dell'OdV che delle sue funzioni.

6.9 Di seguito vengono evidenziate le essenziali caratteristiche dell'OdV:

- autonomia e indipendenza, fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività e nelle scelte di gestione che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo. A tal fine, deve essere garantita ai componenti dell'OdV l'indipendenza gerarchica, da realizzarsi attraverso il suo inserimento quale unità di staff in posizione elevata nell'organizzazione societaria. L'OdV, proprio a garanzia della sua indipendenza e dell'elevato livello della sua funzione, effettua un'attività di reporting direttamente al massimo vertice aziendale. Inoltre, la composizione dell'OdV e la qualifica dei suoi componenti deve essere tale da assicurare, sia sotto il profilo oggettivo, che sotto quello soggettivo, l'assoluta autonomia delle sue valutazioni e determinazioni;
- professionalità, necessaria per l'espletamento delle delicate ed incisive funzioni ad esso riconosciute;
- continuità di azione; a tal fine, l'OdV deve:
  - lavorare costantemente sulla vigilanza del rispetto del modello con i necessari poteri di indagine;
  - curare l'attuazione del modello e assicurarne il costante aggiornamento;
  - rappresentare un referente in continuo contatto con tutto il personale della società.

I componenti dell'OdV, nonché quelli che dovessero in futuro sostituirli, debbono possedere i requisiti di onorabilità, assenza di conflitti di interesse e assenza di rapporti

di parentela con il vertice societario. La ricorrenza e la permanenza di tali requisiti verranno di volta in volta accertate dal Consiglio di Amministrazione sia in sede di nomina sia durante tutto il periodo in cui il componente dell'OdV resterà in carica.

Al fine di consentire all'OdV di svolgere appieno le proprie funzioni, lo stesso può avvalersi di consulenti interni ed esterni.

Al fine di consentire all'OdV la miglior conoscenza sull'attuazione del modello, sulla sua efficacia e sul suo effettivo funzionamento, nonché sulle esigenze di aggiornamento, è fondamentale che lo stesso operi sempre in stretto collegamento con le realtà aziendali.

6.10 I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dall'art. 6 comma 1, lett. b) D.Lgs. 231/2001 come segue:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello;
- curarne l'aggiornamento.

In attuazione del dovere di vigilanza, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- presentare al Consiglio di Amministrazione il piano annuale dell'attività da svolgersi;
- presentare al Consiglio di Amministrazione il report semestrale dell'attività espletata;
- promuovere adeguate iniziative volte alla diffusione della conoscenza e della comprensione del modello;
- valutare le segnalazioni di possibili violazioni e/o inosservanze del modello;
- condurre le indagini volte all'accertamento di possibili violazioni delle prescrizioni del modello;
- segnalare le violazioni accertate all'organo competente per l'apertura del procedimento disciplinare;
- verificare che le violazioni del modello siano effettivamente e adeguatamente sanzionate.

Quanto all'aggiornamento del modello è necessario premettere che l'adozione di eventuali modifiche dello stesso è di competenza dell'organo dirigente (Consiglio di Amministrazione) il quale appunto, ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. a) D.Lgs. 231/2001, ha la responsabilità diretta dell'adozione e dell'efficace attuazione del modello stesso. Singole modifiche o aggiornamenti dei protocolli o delle procedure operative potranno esser attuati e diffusi, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'aggiornamento del modello si traduce nelle seguenti attività:

- monitorare l'evoluzione della normativa di riferimento;

- predisporre misure idonee ai fini di mantenere aggiornata la mappatura delle aree a rischio, secondo le modalità e i principi seguiti nell'adozione del presente modello;
- vigilare sull'adeguatezza e sull'aggiornamento dei protocolli rispetto alle esigenze di prevenzione dei reati;
- valutare, nel caso di effettiva commissione di reati e di significative violazioni del modello, l'opportunità di introdurre delle modifiche;
- proporre al Consiglio di Amministrazione le modifiche al modello;
- verificare l'effettività e la funzionalità delle modifiche;
- vigilare sulla congruità del sistema di procure e deleghe al fine di garantire la costante efficacia del modello. L'OdV dovrà pertanto anche svolgere controlli incrociati per verificare l'effettiva corrispondenza tra le attività concretamente poste in essere dai rappresentanti della Società ed i poteri formalmente conferiti attraverso le procure in essere.

Ai fini di un pieno e autonomo adempimento dei propri compiti, all'OdV è assegnato un budget annuo adeguato, stabilito con delibera del Consiglio di Amministrazione.

6.11 Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riporta direttamente al Consiglio di Amministrazione della Società ed al Collegio Sindacale.

29

Il report a siffatti organi, competenti a convocare l'Assemblea dei Soci, costituisce anche la miglior garanzia del controllo ultimo sull'operato degli amministratori affidato, per previsione legislativa e statutaria, ai soci.

L'attività di report consiste nell'illustrare:

- lo stato di fatto sull'attuazione del modello, con particolare riferimento agli esiti dell'attività di vigilanza espletata durante l'anno, mediante presentazione di una relazione scritta;
- il piano semestrale ed annuale delle verifiche predisposto per l'anno in corso.

6.12 Tra le esigenze che il modello deve soddisfare, il D.Lgs. 231/2001 enuncia anche l'istituzione di obblighi informativi nei confronti dell'OdV.

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono essere portati a conoscenza dell'OdV, secondo quanto previsto dai protocolli e da

ciascuna parte che concorre a costituire il modello, relativamente ad ogni evento o fatto rilevante per il rispetto ed il funzionamento dello stesso.

A tal fine, l'OdV istituisce un canale di comunicazione interna che garantisce la confidenzialità di quanto segnalato, in modo anche da evitare atteggiamenti ritorsivi nei confronti del segnalante.

L'OdV valuta le segnalazioni e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e a tutte le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato.

Qualora la segnalazione pervenga in forma scritta anonima, l'OdV valuta l'opportunità di procedere ad indagini, sempre che la segnalazione contenga riferimenti sufficientemente specifici per effettuare gli accertamenti del caso.

## **Il sistema sanzionatorio**

6.13 Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra menzionati sono:

- sanzione pecuniaria fino a un massimo di Euro 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quale misura cautelare) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni, che, a loro volta, possono consistere in:
  - interdizione dall'esercizio dell'attività;
  - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
  - divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
  - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
  - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza in caso di applicazione di una sanzione interdittiva.

La sanzione pecuniaria è determinata "per quote" secondo un meccanismo che presuppone una doppia valutazione, ideato dal Legislatore allo specifico fine di adeguare la sanzione sia alla gravità del reato che alle condizioni economiche dell'ente.

Per determinare la sanzione, è necessario dapprima individuare il numero delle quote, che non possono essere inferiori a cento né superiori a mille: nell'ambito di tale



intervallo, le singole fattispecie di reato prevedono un limite minimo e massimo irrogabile.

La valutazione viene effettuata avendo riguardo a diversi fattori quali la gravità del reato e il comportamento assunto dall'ente al fine di eliminare o attenuare le conseguenze del fatto criminoso.

Successivamente, viene definito l'importo della singola "quota", che deve essere compreso tra Euro 258,23 ed Euro 1.549,00. Naturalmente, l'individuazione della quota corretta si effettua considerando le condizioni economiche dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della relativa sanzione.

Completati i due passi descritti, la sanzione pecuniaria si ottiene moltiplicando il numero delle quote per il valore attribuito alla quota medesima.

Il rigore sanzionatorio può essere attenuato non solo nel caso in cui il danno patrimoniale sia di modesta entità ma soprattutto se l'ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado, nel tentativo di attenuare le conseguenze del fatto illecito, abbia adottato e attuato un modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati della specie di quello verificatosi (condotta di natura riparatoria).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali siano espressamente previste dal legislatore (i reati contro la pubblica amministrazione, di cui agli artt. 24 e 25 D.Lgs. 231/2001, taluni reati contro la fede pubblica quali la falsità in monete, di cui all'art. 25 bis D.Lgs. 231/2001, i delitti in materia di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25 quater D.Lgs. 231/2001, nonché i delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25 quinquies D.Lgs. 231/2001, i delitti di criminalità organizzata, di cui all'art. 24 ter D.Lgs. 231/2001, i delitti contro l'industria, di cui all'art. 25 bis.1 D.Lgs. 231/2001, le pratiche di mutilazione, di cui all'art. 25 quater.1 D.Lgs. 231/2001, i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'art. 25 septies D.Lgs. 231/2001, i reati di riciclaggio, di cui all'art. 25 octies D.Lgs. 231/2001, i delitti in materia di diritti d'autore, di cui all'art. 25 novies D.Lgs. 231/2001) e, essendo particolarmente invasive, purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dalla consumazione del reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere

applicate in via definitiva laddove l'ente sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni. In tal caso, infatti, la reiterazione dell'illecito da parte dell'ente, vanificando gli obiettivi di prevenzione posti dalla norma, rende necessario un intervento sanzionatorio più rigoroso.

Se sussistono i presupposti per l'applicazione della sanzione interdittiva, che determina l'interruzione dell'attività dell'ente, il giudice, ai sensi ed alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001, in luogo dell'applicazione della sanzione dispone la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

Con la sentenza che dispone la prosecuzione dell'attività, il giudice indica i compiti ed i poteri del commissario, tenendo conto della specifica attività in cui è stato posto in essere l'illecito da parte dell'ente. Nell'ambito dei compiti e dei poteri indicati dal giudice, il commissario cura l'adozione e l'efficace attuazione dei modelli di organizzazione e di controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Non può compiere atti di straordinaria amministrazione senza autorizzazione del giudice. Il profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività viene confiscato. La prosecuzione dell'attività da parte del commissario non può essere disposta quando l'interruzione dell'attività consegue all'applicazione in via definitiva di una sanzione interdittiva.

Le misure interdittive possono essere applicate in via cautelare allorchè sussistano gravi indizi di reato e fondati e specifici elementi che fanno ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede. Anche in questa circostanza, il Giudice, nel valutare l'applicazione di una misura cautelare, può nominare un commissario giudiziale per il tempo pari alla durata della misura.

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca, che consiste nella misura attraverso la quale si sottrae all'ente il prezzo o il profitto del reato. Laddove ciò non sia possibile, è prevista la confisca cd. "per equivalente", che ha ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore pari al prezzo o al profitto del reato.



Con riguardo alle ulteriori sanzioni previste dalla normativa, è stabilito che il Tribunale possa disporre la pubblicazione della sentenza di condanna su uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, ovvero per affissione nel Comune in cui è ubicata la sede principale dell'ente. L'applicazione di tale sanzione è facoltativa e rimessa alla discrezione del giudice, che ne disporrà l'applicazione solo nel caso in cui nei confronti dell'ente sia applicata una sanzione interdittiva, quindi nelle ipotesi di maggiore gravità

## **I delitti tentati**

6.14 Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento (art. 26 D.Lgs. 231/2001).

L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra l'ente ed i soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto. Si tratta di una ipotesi particolare del c.d. "recesso attivo", previsto dall'art. 56 comma 4 c.p..

## **Le vicende modificative dell'ente**

6.15 Il D.Lgs. 231/2001 disciplina il regime della responsabilità patrimoniale dell'ente anche in relazione alle vicende modificative che lo stesso possa subire (trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda).

Tali disposizioni sono tese ad evitare che l'ente, attraverso operazioni "straordinarie", possa eludere il sistema di responsabilità amministrativa, ad esempio ponendo in essere interventi di riorganizzazione aziendale deliberati al precipuo fine di sottrarsi alle sanzioni. Occorre precisare che la disciplina in esame è indistintamente applicabile a tutti gli enti, in quanto, sebbene gli istituti della trasformazione, fusione e scissione trovino la propria regolamentazione generale in ambito societario, tali operazioni ben possono coinvolgere anche gli enti di diversa natura (es. una trasformazione eterogenea da fondazione a società per azioni).

### **- Trasformazione dell'ente**

Nel caso di trasformazione dell'ente, resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto, dato che l'operazione si

contraddistingue per una mera modifica di tipo soggettivo dell'ente, che continua a proseguire la propria attività sia pure sotto una nuova veste giuridica.

#### **- Fusione dell'ente**

Nel caso di fusione, anche per incorporazione, l'ente che ne risulta risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione. Con riferimento a tale operazione, l'orientamento dottrinale prevalente si fonda sul principio della "continuità", in base al quale il soggetto giuridico risultante dalla fusione, assumendo tutti i diritti e gli obblighi del soggetto estinto, ne assorbe tutte le attività aziendali, ivi comprese quelle a rischio reato e quelle ove il reato previsto dalla normativa in questione sia già stato consumato.

#### **- Scissione dell'ente**

Gli enti beneficiari della scissione, sia totale che parziale, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data a partire dalla quale la scissione ha avuto effetto. Le sanzioni interdittive relative si applicano agli enti cui è rimasto o è stato trasferito, anche in parte, il ramo di attività nell'ambito del quale il reato è stato commesso.

Quanto alla determinazione delle sanzioni conseguenti, se la fusione o la scissione sono avvenute prima della conclusione del giudizio, il giudice, nella commisurazione della sanzione pecuniaria a norma dell'articolo 11 comma 2 D.Lgs. 231/2001, tiene conto delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente originariamente responsabile.

Quanto alla reiterazione del reato, nei casi di responsabilità dell'ente risultante dalla fusione o beneficiario della scissione, per reati commessi successivamente alla data dalla quale la fusione o la scissione hanno avuto effetto, il giudice può ritenere sussistente la reiterazione, a norma dell'articolo 20 D.Lgs. 231/2001, anche in rapporto a condanne pronunciate nei confronti degli enti partecipanti alla fusione o dell'ente scisso per reati commessi anteriormente a tale data. A tale fine, il giudice tiene conto della natura delle violazioni e dell'attività nell'ambito della quale sono state commesse nonché delle caratteristiche della fusione o della scissione.

#### **- Cessione di azienda**

Nel caso di cessione dell'azienda nella cui attività è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente e nei limiti del valore dell'azienda, al pagamento della sanzione pecuniaria. L'obbligazione

del cessionario è limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi dei quali il cessionario era comunque a conoscenza. Tali disposizioni si applicano anche nel caso di conferimento di azienda.

### **Un caso non disciplinato: l'estinzione dell'ente**

Dall'analisi della normativa disciplinante le vicende modificative dell'ente (artt. 28, 29, 30 e 33 D.Lgs. 231/2001) emerge che il Legislatore ha omesso di trattare il caso dell'estinzione dell'ente. Tale vuoto normativo è stato colmato dal Tribunale di Milano (Trib. Milano 20 ottobre 2011) con una pronuncia che di fatto recepisce l'orientamento della Corte di Cassazione (Cass. sez. Unite 22 febbraio 2010 nn. 4060, 4061 e 4062) in merito alla cd. "natura costitutiva" della cancellazione delle società dal Registro delle Imprese, per effetto della quale si determina la cessazione di tutti i rapporti pendenti. In particolare, il caso consisteva in una società a responsabilità limitata cui era stato contestato il reato di cui all'art. 15 D.Lgs. 231/2001. Nelle more del procedimento penale, a seguito dell'approvazione del bilancio finale di liquidazione, la società veniva cancellata dal Registro delle Imprese. Pertanto la difesa chiedeva pronuncia di proscioglimento, affermando che l'estinzione dell'ente fosse paragonabile alla morte del reo nel processo penale, con tutte le conseguenze sul piano dell'estinzione del giudizio.

Sul punto il Tribunale di Milano così si è espresso: *"l'estinzione della società a seguito della sua liquidazione e della sua cancellazione dal registro delle imprese comporta, ai fini penali, l'estinzione dell'illecito e la conseguente improcedibilità dell'azione penale, analogamente a quanto avviene nel caso di morte della persona fisica a cui sia imputato un reato"*.

### **Procedimento di accertamento dell'illecito**

6.16 La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tale proposito, l'art. 36 D.Lgs. 231/2001 prevede *"La competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende."*

Altra regola, ispirata a ragioni di effettività, omogeneità ed economia processuale, è quella dell'obbligatoria riunione dei procedimenti: il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore materiale del reato.

L'ente partecipa al procedimento penale in persona del proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito in giudizio è rappresentato dal difensore ai sensi dell'art. 39 commi 1 e 4 D.Lgs. 231/2001.

## I gruppi societari

6.17 Il D.Lgs. 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa degli enti per i c.d. "reati presupposto" compiuti nell'interesse dell'ente o a suo vantaggio da soggetti appositamente individuati dal decreto stesso. La normativa prevede che l'ente non risponda se il reato presupposto viene compiuto nell'interesse esclusivo della persona fisica o di terzi, a prescindere dal conseguimento di un vantaggio. Inoltre, l'ente non risponde nel caso in cui abbia adottato un modello organizzativo idoneo a prevenire in astratto il compimento del reato. La normativa in esame parrebbe occuparsi esclusivamente di singoli enti o società: in generale, ai fini della responsabilità amministrativa, il Decreto sembrerebbe considerare solo il rapporto tra ente e persona fisica operante al suo interno.

Tuttavia, nel silenzio della norma, si sono sviluppati alcuni orientamenti dottrinali, che hanno trovato riscontro anche in casi giurisprudenziali (Trib. Milano 20 settembre 2004), che hanno esteso l'applicazione del D.Lgs. n. 231/2001 nell'ambito del gruppo di società. Si pensi, per esempio, al caso in cui il reato presupposto viene posto in essere da persone fisiche appartenenti all'organizzazione della capogruppo, ma nell'interesse di una società controllata. In ipotesi simili, i giudici hanno ritenuto che l'interesse della società estranea al reato (la società controllata) non fosse un interesse di terzi, ma un interesse proprio della controllante, in quanto interesse del gruppo. In tali casi, la normativa in esame è stata quindi estesa anche alla controllante, in ragione del rapporto di gruppo.

L'orientamento dominante tende a distinguere il caso di una controllante cd. "holding pura", ovvero quella la cui attività consiste nell'amministrare le proprie partecipazioni azionarie, dirigendo le società operative, dal caso della controllante cd. "holding operativa" ossia quella che svolge attività di impresa, imprimendo sulle altre società controllate una vera e propria attività di direzione e coordinamento.

La Corte di Cassazione, affrontando per la prima volta il problema (Cass. Pen. sez quinta n. 24583/2011) ha affermato che la società capogruppo può essere chiamata a rispondere ai sensi del D.Lgs. 231/2001 per un reato commesso nell'ambito di società appartenenti al gruppo, purchè nella consumazione del reato medesimo concorra una persona fisica che agisca per conto della holding perseguendo anche l'interesse di quest'ultima.

Da tale sentenza si evince che per affermare la responsabilità della capogruppo non è sufficiente un generico riferimento al gruppo come tale, ma è necessario che il soggetto che agisce per conto delle società (es. legale rappresentante) concorra con il soggetto che commette il reato. L'interesse o il vantaggio devono infatti essere presenti per tutte le società a cui la responsabilità amministrativa possa essere così imputata: in particolare, la società deve ricevere una potenziale utilità, anche non patrimoniale, derivante dalla commissione del reato presupposto.

Un altro importante tema è quello dell'eventuale estensione delle sanzioni comminate alla società capogruppo nei confronti delle altre società appartenenti al gruppo medesimo. I principi su cui basare la riflessione per dare risposta a questo tema sono quelli ricavabili dalla Costituzione. In particolare, giova ricordare l'art. 27 che sancisce che la responsabilità penale è personale e l'art. 24 che sancisce il diritto di difesa. In forza di tali principi si ricava che le diverse società del gruppo sono soggetti giuridicamente distinti anche sotto il profilo della responsabilità penale, e che non è possibile estendere a diversa società una misura sanzionatoria all'esito di un procedimento rispetto al quale un'altra società sia rimasta estranea e quindi non abbia potuto difendersi. Pertanto, non essendo configurabile un'estensione automatica della responsabilità al di fuori del singolo contesto aziendale individuato ai fini della commissione dell'illecito, la responsabilità delle altre società del gruppo potrà ipotizzarsi solo qualora sia dimostrato che i rispettivi soggetti in posizione apicale o dipendenti abbiano contribuito alla commissione del reato in concorso con quelli della capogruppo e sempre che la singola società controllata non abbia adottato modelli organizzativi idonei ai sensi dell'art. 6 D.Lgs. 231/2001.

## Articolo 7

### Formazione del personale e divulgazione

7.1 Nella definizione delle modalità di comunicazione interna e formazione del personale, Edilsider SpA si pone l'obiettivo di poter escludere che un soggetto operante all'interno della società o per suo conto, possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza della normativa interna aziendale.

In modo particolare, i principi guida cui si è ispirata nella definizione del proprio programma formativo e di comunicazione sono i seguenti:

- coinvolgere tutti coloro che operano in nome e per conto della società;
- istituire e documentare apposite sessioni formative;
- responsabilizzare il personale formato sulla necessità di evitare comportamenti in contrasto con i principi giuridici e con il modo di operare che si reputa corretto e corrispondente ai valori etici aziendali;
- responsabilizzare il personale formato sulla necessità di tenere comportamenti conformi a quanto previsto dal modello, al fine di evitare sanzioni disciplinari da parte dell'ente e soprattutto il coinvolgimento in procedimenti giudiziari.

7.2 Gli strumenti attraverso cui attuare la fase formativa, di competenza del Responsabile Risorse Umane in cooperazione con l'Organismo di Vigilanza, prevedono:

- la pubblicazione sul sito web aziendale di alcune componenti contenenti i principi guida del Modello;
- l'organizzazione di riunioni informative rivolte ai responsabili di funzione per far loro conoscere il Modello, con particolare riguardo alle ragioni etiche e giuridiche che stanno alla base delle procedure adottate;
- la consegna del Modello ai neoassunti, a seguito del superamento del periodo di prova;
- la comunicazione ai clienti, fornitori, consulenti e partners commerciali dell'avvenuta adozione del Modello e dell'obbligo di adeguarsi ai suoi principi etici ispiratori;
- l'attuazione di uno sportello informativo aziendale, coincidente con la funzione del Responsabile delle Risorse Umane, che possa dare informazioni sui principi ispiratori del Modello e sulle procedure adottate.

## *Codice Etico*



**INDICE**

<b>Premessa</b>	<b>68</b>
<b>Art. 1 Ambito di applicazione e destinatari</b>	<b>68</b>
<b>Art. 2 Rispetto di leggi e regolamenti vigenti</b>	<b>68</b>
<b>Art. 3 Valori aziendali e principali norme comportamentali</b>	<b>69</b>
<b>Art. 4 Relazioni con dipendenti e collaboratori</b>	<b>70</b>
<b>Art. 5 Diritti del Personale</b>	<b>71</b>
<i>5.1 Assunzione</i>	<i>71</i>
<i>5.2 Formazione e sviluppo delle Risorse Umane</i>	<i>71</i>
<i>5.3 Valutazione prestazioni e potenziale</i>	<i>71</i>
<i>5.4 Sicurezza e salute</i>	<i>72</i>
<b>Art. 6 Doveri del Personale</b>	<b>73</b>
<i>6.1 Segnalazioni</i>	<i>73</i>
<b>6.2 Condotta</b>	<b>74</b>
<i>6.3 Conflitto di interessi</i>	<i>74</i>
<i>6.4 Rapporti verso l'esterno</i>	<i>74</i>
<i>6.5 Riservatezza delle informazioni e dei dati</i>	<i>75</i>
<i>6.6 Salvaguardia del patrimonio aziendale</i>	<i>75</i>
<i>6.7 RegISTRAZIONI contabili</i>	<i>76</i>
<b>Art. 7 Rapporti con la clientela</b>	<b>76</b>
<b>7.1 Rapporti con i committenti</b>	<b>78</b>
<b>Art. 7 bis Sponsorizzazioni</b>	<b>78</b>
<b>Art. 8 Rapporti con i fornitori</b>	<b>79</b>
<b>Art. 9 Conferimento di incarichi professionali</b>	<b>80</b>
<b>Art. 10 Rapporti con le Istituzioni ed Enti Pubblici</b>	<b>81</b>
<i>10.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione</i>	<i>81</i>
<i>10.2 Rapporti con l'Ambiente</i>	<i>82</i>
<i>10.3 Rapporti con Partiti Politici e Organizzazioni Sindacali</i>	<i>82</i>
<b>Art. 11 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e con le Autorità con poteri ispettivi e di controllo</b>	<b>83</b>
<b>Art. 12 RegISTRAZIONI contabili e Bilanci</b>	<b>83</b>
<b>Art. 13 Tutela della Privacy - Principi di attuazione</b>	<b>84</b>
<b>Art. 14 Divulgazione del Codice</b>	<b>85</b>
<b>Art. 15 Monitoraggio e aggiornamento del Codice</b>	<b>85</b>
<b>Art. 16 Norme di chiusura</b>	<b>85</b>
<b>Legenda</b>	<b>86</b>



## **Premessa**

Con il presente Codice Etico si stabiliscono i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità dell'azienda nei confronti di azionisti, esponenti aziendali, dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e Autorità Pubbliche. Edilsider SpA raccomanda, promuove e vieta determinati comportamenti da cui possono discendere responsabilità per l'azienda o comunque non conformi ai principi etici stabiliti.

Il Codice Etico costituisce la base su cui poggia il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo richiesto dal D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 (che per la prima volta ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per fatti che costituiscono reato), il cui presidio è affidato ad un apposito Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

- **Art. 1 Ambito di applicazione e destinatari**

Il presente Codice Etico stabilisce l'insieme dei principi e delle regole di comportamento cui devono attenersi gli organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i prestatori di lavoro temporaneo, i consulenti ed i collaboratori a qualunque titolo, e qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto della Società. I destinatari del presente Codice sono tenuti ad apprenderne i contenuti e a rispettarne i precetti.

76

Il Codice prevale su qualsiasi altra disposizione contenuta nelle procedure interne (S.G.I. – Sistema di Gestione Integrato e Protocolli) che dovesse entrare in conflitto con le disposizioni prescritte nel Codice stesso.

- **Art. 2 Rispetto di leggi e regolamenti vigenti**

Il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti rappresenta un impegno fondante del rapporto tra l'azienda, gli organi sociali, i loro componenti e ogni dipendente di Edilsider SpA.

Tale impegno è esteso ai consulenti, fornitori, clienti e a chiunque abbia o intenda avere rapporti con la Società. Non saranno intrapresi o saranno interrotti i rapporti d'affari con coloro che non condividono questo principio.

L'azienda rifiuta il ricorso a comportamenti illegittimi o comunque scorretti (verso la comunità, le pubbliche autorità, i clienti, i lavoratori, gli investitori, i fornitori e i concorrenti).

Viene promossa l'adozione di tutti gli strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione di disposizioni di legge e dei principi di trasparenza, correttezza e lealtà da parte dei propri dipendenti.

L'osservanza delle norme facenti parte del presente Codice Etico deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti dell'azienda ai sensi e per gli effetti degli artt. 2104, 2105 e 2106 Codice Civile.

La grave e persistente violazione delle norme del presente Codice lede il rapporto di fiducia instaurato con l'azienda e può portare ad azioni disciplinari e di risarcimento del danno, fermo restando, per i lavoratori dipendenti, il rispetto delle procedure previste dall'art. 7 Legge n. 300/1970 e dai contratti collettivi di lavoro.

### • **Art. 3 Valori aziendali e principali norme comportamentali**

77

Edilsider SpA si ispira ai principi di onestà, correttezza, trasparenza e riservatezza nello svolgimento della propria missione aziendale.

La Società opera con gli obiettivi primari di:

- soddisfare le esigenze della propria clientela offrendo un servizio adeguato agli standards più avanzati;
- creare valore nel tempo per gli azionisti;
- offrire un servizio di qualità caratterizzando le proprie azioni con professionalità ed efficienza;
- offrire competenza, trasparenza e comprensione delle esigenze di ciascun cliente;
- evitare al suo interno situazioni di conflitto di interesse tra i dipendenti e l'azienda;
- valorizzare la crescita professionale e personale delle risorse;
- rispettare le regole dell'organizzazione;
- tutelare la reputazione ed il patrimonio aziendale;
- sviluppare il valore della concorrenza adottando i principi di correttezza, leale competizione e trasparenza;
- salvaguardare l'ambiente circostante e contribuire allo sviluppo sostenibile del territorio.

La Società vuole affermare, ancora più significativamente, l'importanza dei principi di responsabilità ed eticità.

L'eticità dei comportamenti si fonda sull'adesione convinta da parte di tutti i soggetti ai più elevati standards di comportamento, nella convinzione che, in generale, ogni attività è svolta anche in favore della collettività.

Nell'ambito dei protocolli attuativi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo richiamato in premessa, il presente Codice costituisce un importante e imprescindibile presidio cui la totalità degli esponenti aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori deve necessariamente attenersi.

Edilsider SpA assicura un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico. A tal fine, viene data del Codice Etico ampia diffusione all'interno dell'azienda, mediante affissione in luogo accessibile a tutti e lo stesso è messo a disposizione di qualunque interlocutore dell'impresa.

Il Codice Etico è trasmesso a tutti i soggetti interessati mediante una comunicazione, che sarà idoneamente sottoscritta; esso così come previsto dall'art. 7, comma 1, Legge n. 300/1970, viene esposto "*mediante affissione in luogo accessibile a tutti*". E' inoltre disponibile anche nel portale riservato ai dipendenti e nel sito aziendale pubblici.

- **Art. 4 Relazioni con dipendenti e collaboratori**

Edilsider SpA riconosce la centralità delle risorse umane, alle quali sono richieste professionalità, dedizione, lealtà, onestà e spirito di collaborazione.

La Società si impegna a realizzare condizioni di lavoro funzionali alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e al rispetto della loro personalità morale, sessuale, religiosa, politica, evitando ogni sorta di discriminazione, di illecito condizionamento o di indebito disagio.

La Società si impegna ad adottare criteri di imparzialità, merito, competenza e professionalità per qualunque decisione inerente ai rapporti di lavoro con i propri dipendenti e collaboratori. È vietata qualsiasi pratica discriminatoria nella selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione del personale. La Direzione

opera affinché tutti i responsabili delle singole funzioni aziendali, i dipendenti e i collaboratori, per quanto di competenza, adottino comportamenti coerenti con i suddetti principi e funzionali all'attuazione di questi.

L'azienda si impegna a far sì che ogni responsabile si comporti con equità nei confronti dei propri collaboratori, favorendone la crescita professionale e salvaguardandone la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, in un clima supportato dall'impegno di tutti e ispirato a reciproca fiducia, lealtà, correttezza e rispetto della dignità di ciascuno.

La Società pone in essere ogni azione atta a prevenire qualsiasi forma di deroga al principio delle pari opportunità e qualsiasi forma di molestia - psicologica, fisica e sessuale - nei confronti dei dipendenti e collaboratori.

Tutela, inoltre, tutti i dipendenti e i collaboratori che provvedono a:

- segnalare tempestivamente agli Organismi preposti qualsiasi commissione di reato, anche soltanto potenziale;
- agevolare le indagini;
- favorire l'accessibilità ai dati e alle informazioni.

## • **Art. 5 Diritti del Personale**

### **5.1 Assunzione**

Ogni singola funzione aziendale responsabile della gestione delle risorse, deve adottare opportune misure atte ad evitare ogni forma di favoritismo, nepotismo o clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del personale (per esempio, evitando che il selezionatore sia legato da vincoli di parentela o simili con il candidato, evitando il ricorso a candidature di persone con legami familiari con i dipendenti e, in caso di oggettiva necessità in tal senso, documentando l'assoluta imparzialità nella selezione di candidati che siano in rapporti di parentela con i dipendenti ed i collaboratori, ecc).

La valutazione del personale da assumere è effettuata sulla base della corrispondenza dei profili richiesti in quel momento dalla Società e le scelte sono effettuate sulla base di evidenze oggettive di caratteristiche professionali superiori a quelle degli altri candidati. Le informazioni richieste sono collegate alla verifica degli aspetti di tipo professionale e psicoattitudinale, nel rispetto della sfera personale e delle opinioni del candidato.

L'assunzione del personale avviene sulla base di regolari contratti di lavoro, non essendo ammessa alcuna forma di rapporto lavorativo non conforme o comunque elusiva delle disposizioni vigenti.

## **5.2 Formazione e sviluppo delle Risorse Umane**

Le aziende fornitrici di servizi pubblici locali riconoscono il valore delle risorse umane, il rispetto della loro autonomia e l'importanza della loro partecipazione all'attività di impresa.

Edilsider SpA si impegna a curare la formazione di tutto il personale dipendente; in particolare specifica attenzione è riservata ai neoassunti e ai dipendenti che sono chiamati a svolgere un nuovo incarico, essendo costoro posti di fronte ad una diversa realtà operativa e a diverse problematiche di rischio.

## **5.3 Valutazione prestazioni e potenziale**

E' riconosciuta l'importanza strategica delle risorse umane per il conseguimento degli obiettivi aziendali.

La gestione del personale è pertanto finalizzata a consentire agli interessati di sviluppare appropriatamente le loro competenze anche offrendo le più ampie opportunità per la loro realizzazione professionale, sulla base di strumenti oggettivi di valutazione delle prestazioni e del potenziale.

In ogni caso chiunque sia responsabile della gestione delle risorse di qualsiasi ordine e livello, oltre che garantire il corretto e ordinato svolgimento del lavoro, dovrà premiare la professionalità, l'impegno, la correttezza e la disponibilità, evitando qualsiasi forma di discriminazione o di favoritismo.

## **5.4 Sicurezza e salute**

La creazione e la gestione di ambienti e luoghi di lavoro adeguati dal punto di vista della sicurezza e della salute dei dipendenti, in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia, rappresenta per Edilsider SpA un fattore di particolare importanza.

A tal fine l'azienda promuove comportamenti responsabili e sicuri e adotta tutte le misure di sicurezza richieste dall'evoluzione tecnologica, per garantire un ambiente lavorativo sicuro e salubre, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione di cui al D.Lgs. 81/2008. In tale prospettiva la Direzione ha avviato volontariamente uno studio di fattibilità, per valutare un Sistema di Gestione della Sicurezza al fine di tutelare tutti coloro che si trovano esposti a rischi sulla salute e sicurezza nello svolgimento delle loro mansioni.

Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- la valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza;
- la programmazione di un sistema di prevenzione coerente con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, e con i fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo, in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e ripetitivo;
- la riduzione dei rischi alla fonte;
- la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- il controllo sanitario dei lavoratori;
- l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori, per i dirigenti, per i preposti, per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- le istruzioni adeguate ai lavoratori;
- la partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza;
- la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di buone prassi;



- le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

## • Art. 6 Doveri del Personale

Ogni esponente aziendale, dipendente e/o collaboratore deve conoscere ed osservare il contenuto del presente Codice. Deve improntare la propria condotta al rispetto, alla cooperazione ed alla reciproca collaborazione, agendo lealmente e secondo buona fede, rispettando gli obblighi contrattualmente sottoscritti ed assicurando le prestazioni richieste.

Gli esponenti aziendali ed i dipendenti di Edilsider SpA, senza distinzione riguardo alla funzione esercitata e/o al livello di responsabilità assunto, devono conoscere ed attenersi alle disposizioni e procedure aziendali, in particolare a quelle in tema di tutela dell'ambiente, di sicurezza e di tutela della privacy.

Per quanto concerne i collaboratori, la Società metterà a disposizione di questi il presente Codice, affinché gli stessi sottoscrivano apposita dichiarazione di conoscenza e si impegnino a non porre in essere alcun comportamento in violazione dei principi in esso contenuti.

### 6.1 Segnalazioni

Qualora un esponente aziendale, un dipendente, un collaboratore o un terzo (tra cui a titolo esemplificativo un fornitore, un cliente) vengano a conoscenza, per qualsivoglia motivo, della violazione di una o più norme del presente Codice, devono utilizzare i seguenti canali di comunicazione:

- il superiore gerarchico, se il segnalante è un dipendente;
- l'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui non sia possibile (ad es. per l'assenza del superiore gerarchico) od opportuno (ad es. per il coinvolgimento del superiore gerarchico) procedere alla segnalazione al superiore gerarchico o il segnalante ricopra una posizione di vertice.



I responsabili delle singole funzioni aziendali devono vigilare sull'operato dei propri dipendenti e devono informare l'Organismo di Vigilanza di ogni possibile violazione delle norme enunciate nel presente Codice e nel Modello di Organizzazione.

L'azienda tutela chi effettua segnalazioni in buona fede da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la massima riservatezza, salvi gli obblighi di legge.

## 6.2 Condotta

Il personale, nell'esplicazione della propria attività, deve:

- osservare scrupolosamente la normativa interna vigente, assicurare il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza e l'osservanza delle leggi;
- tenere una condotta costantemente improntata a principi di disciplina, dignità e moralità;
- fornire all'azienda, nello svolgimento della propria attività, una collaborazione attiva ed intensa, secondo le direttive dell'azienda stessa e le norme del C.C.N.L., oltre che osservare l'obbligo di riservatezza.

Ciascun dipendente è tenuto a ricoprire il ruolo e le funzioni che gli sono state assegnate sulla base del sistema di deleghe e poteri definiti e ad assicurare comportamenti corretti sia nei confronti della clientela che verso i colleghi ed i collaboratori. Sono quindi vietati comportamenti che ledano o offendano l'altrui dignità morale e personalità.

## 6.3 Conflitto di interessi

Ciascun esponente aziendale, dipendente e/o collaboratore ha il dovere di prestare la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse della Società evitando qualunque situazione di conflitto che possa recare pregiudizio, anche solo su basi potenziali o apparenti, all'azienda stessa o determinare situazioni di illecito vantaggio a proprio favore, a favore di familiari o di conviventi.

La Società si aspetta che i dipendenti evitino anche la semplice apparenza di conflitto di interessi.

Deve essere evitata qualsiasi attività che contrasti con il corretto adempimento dei propri compiti o che possa nuocere agli interessi e all'immagine dell'azienda.

Prima di accettare un incarico remunerato di consulenza, di direzione, di amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, oppure nel caso in cui si

verifichi una situazione di conflitto di cui sopra, ciascun dipendente è tenuto a darne comunicazione ai soggetti destinatari delle segnalazioni "231" (OdV).

#### **6.4 Rapporti verso l'esterno**

E' vietato accettare alcunché di valore da clienti, fornitori o controparti. Il dipendente non può chiedere, per sé o per altri, regali o altre utilità, ne' accettare queste ultime, salvo quelle d'uso di modico valore o conformi alle normali pratiche commerciali e di cortesia, da chiunque abbia tratto o che comunque possa trarre benefici dall'attività dell'impresa.

Il dipendente non può altresì offrire regali o altre utilità a tutti quei soggetti da cui possa acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività collegabile all'impresa.

I regali e vantaggi offerti ma non accettati, che eccedano il valore modico, devono essere segnalati per consentire una adeguata valutazione da parte del responsabile di funzione, il quale, secondo le modalità previste, provvederà ad informare l'Organismo di Vigilanza.

Senza la preventiva autorizzazione della Società tramite il Consiglio di Amministrazione, ad esclusione delle funzioni a ciò delegate, il personale deve astenersi dal rilasciare ai rappresentanti della stampa, di altri mezzi di informazione e a qualsiasi terzo, dichiarazioni, interviste o notizie riguardanti gli affari della Società o la sua organizzazione.

84

#### **6.5 Riservatezza delle informazioni e dei dati**

Ai sensi del presente Codice e del Codice in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. 30 giugno 2003 n.196), gli esponenti aziendali, i dipendenti e i collaboratori sono tenuti ad osservare la massima riservatezza su informazioni, documenti, studi, iniziative, progetti, contratti, piani, ecc., conosciuti per le prestazioni svolte, con particolare riferimento a quelli che possono compromettere l'immagine o gli interessi dei clienti e dell'azienda.

Edilsider SpA pone in atto le misure fisiche e logiche per preservare l'integrità delle informazioni gestite ed evitare che esse siano accessibili a personale non autorizzato.

Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività svolte per i clienti, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere, direttamente o indirettamente, vantaggi per sé, per i propri familiari o per i propri conviventi.

La divulgazione di informazioni riservate è decisa dai responsabili delle comunicazioni e dei rapporti con la stampa.

## 6.6 Salvaguardia del patrimonio aziendale

Il personale deve proteggere e custodire i valori e i beni che gli sono stati affidati e contribuire alla tutela del patrimonio aziendale, evitando situazioni che possano incidere negativamente sulla integrità e sicurezza di detto patrimonio, costituito da una grande varietà di beni e risorse.

Ogni dipendente/collaboratore esterno è tenuto a adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche di sicurezza aziendali al fine di non compromettere la funzionalità e la protezione dei sistemi informatici in uso.

Al dipendente e collaboratore non è consentito fare copie di programmi su licenza per uso aziendale o per terzi; utilizzare gli strumenti aziendali di posta elettronica per inviare messaggi di posta elettronica per finalità diverse da quelle lavorative e comunque tali da arrecare nocumento all'immagine aziendale o a quella di soggetti terzi; navigare su siti internet dal contenuto pedo/pornografico, illeciti o comunque estranei all'attività lavorativa.

Il personale non può utilizzare a suo vantaggio, o comunque a fini impropri, risorse, beni o materiali dell'azienda presso cui opera.

## 6.7 Registrazioni contabili

Coloro ai quali è affidato il compito di tenere le scritture contabili sono tenuti ad effettuare ogni registrazione in modo accurato, completo, veritiero e trasparente e a consentire eventuali verifiche da parte di soggetti, anche esterni, a ciò preposti.

Le evidenze contabili devono basarsi su informazioni precise e verificabili e devono rispettare pienamente le procedure interne in materia di contabilità.

Ogni scrittura deve permettere di ricostruire la relativa operazione e deve accompagnarsi ad una adeguata documentazione.

Tutte le azioni riguardanti l'attività di impresa devono risultare da adeguate registrazioni che consentano di operare verifiche e controlli sul processo di decisione, autorizzazione e svolgimento.

Chiunque venga a conoscenza di eventuali omissioni, errori o falsificazioni è tenuto a darne notizia al proprio responsabile e all'Organismo di Vigilanza.

- **Art. 7 Rapporti con la clientela**

Edilsider SpA intrattiene relazioni d'affari con quei clienti che, sulla base delle informazioni in possesso o per ragioni oggettivamente constatabili, presentino idonei requisiti di serietà e affidabilità, personale e commerciale.

Pur non avendo preclusioni di principio verso alcun cliente o categoria di clienti, l'azienda non intende intrattenere relazioni, in modo diretto o indiretto, con persone delle quali sia conosciuta o sospettata l'appartenenza ad organizzazioni criminali o comunque operanti al di fuori della liceità; ad esempio sono esclusi rapporti con persone od organizzazioni legate al traffico illecito di rifiuti, al traffico di droga, al traffico di armi, alla pornografia, al riciclaggio di denaro sporco, all'usura, ad attività terroristiche o di favoreggiamento del terrorismo.

L'azienda si impegna a dare attuazione con il massimo scrupolo a tutte le iniziative anti-crimine previste da norme di legge.

L'azienda si impegna altresì a non discriminare i propri clienti.

L'azienda instaura con i clienti un rapporto caratterizzato da elevata professionalità e improntato alla disponibilità, al rispetto, alla cortesia, alla ricerca e all'offerta della massima collaborazione.

L'azienda si impegna a favorire l'interazione con i clienti attraverso la gestione e risoluzione rapida di eventuali reclami e avvalendosi di appropriati sistemi di comunicazione.

L'azienda ripudia il contenzioso come strumento volto ad ottenere indebiti vantaggi e vi ricorre di propria iniziativa esclusivamente quando le sue legittime pretese non trovino nell'interlocutore la dovuta soddisfazione.

L'azienda al fine di realizzare un ascolto sistematico del cliente, predispone indagini, a cadenza definita, di *customer satisfaction* come fonte di informazione per verificare obiettivi di miglioramento del servizio.

L'azienda tutela la *privacy* dei propri clienti, secondo le norme vigenti in materia, impegnandosi a non comunicare ne' diffondere, i relativi dati personali, economici e di consumo fatti salvi gli obblighi di legge.

L'azienda è responsabile delle informazioni e delle azioni promozionali svolte sui propri prodotti/servizi anche se esse sono state predisposte e/o svolte da terzi.

Nei messaggi pubblicitari relativi ai prodotti e servizi offerti alla clientela viene evitata ogni dichiarazione o rappresentazione, tale da indurre in errore i clienti, anche per mezzo di omissioni, ambiguità o esagerazioni.

I contenuti dell'informazione devono essere sempre documentati o documentabili.

L'omaggistica rivolta ai soggetti menzionati o da questi ricevuta, è collegata solo ed esclusivamente all'occasione delle festività e deve essere assegnata e destinata su disposizione dei Vertici Aziendali, entro parametri e limiti stabiliti e tuttavia solo per modico valore, sulla base di una valutazione ispirata ai principi di correttezza e adeguatezza.

## 7.1 Rapporti con i committenti

Nel partecipare a procedure di confronto concorrenziale, l'azienda valuta attentamente la congruità e l'eseguibilità delle prestazioni richieste, con particolare riguardo alle condizioni normative, tecniche ed economiche, facendo rilevare tempestivamente, ove possibile, le eventuali anomalie ed in nessun caso assumendo impegni contrattuali che possano mettere l'impresa nelle condizioni di dover ricorrere ad inammissibili risparmi sulla qualità della prestazione, sui costi del personale o sulla sicurezza sui luoghi di

lavoro.

Nei rapporti con la committenza assicura correttezza e chiarezza nelle trattative commerciali e nell'assunzione dei vincoli contrattuali, nonché il fedele e diligente adempimento degli stessi.

- **Art. 7 bis Sponsorizzazioni**

La Società può deliberare l'erogazione di sponsorizzazioni esclusivamente in favore di enti, pubblici o privati che, sulla base delle informazioni in possesso o per ragioni oggettivamente constatabili, presentino idonei requisiti di serietà e affidabilità. Ogni valutazione in tal senso è rimessa al Consiglio di Amministrazione. E' esclusa qualsiasi forma di sponsorizzazione in favore di persone fisiche.

Le sponsorizzazioni devono riguardare esclusivamente eventi di natura culturale, sportiva, ricreativa o benefica. Non è ammessa alcuna forma di sponsorizzazione per iniziative di carattere politico.

Il Consiglio di Amministrazione, valutata l'opportunità dell'operazione e la congruità dell'apporto economico che la Società si propone di disporre rispetto all'iniziativa, dovrà darne comunicazione all'Organismo di Vigilanza, tenuto ad esprimere un parere. In caso di parere favorevole, il Consiglio di Amministrazione nominerà un responsabile dell'operazione che dovrà riportare per iscritto al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza in ordine all'esecuzione della stessa, segnalando eventuali criticità riscontrate nella fase attuativa. Ogni operazione sarà registrata presso un Registro dedicato alle sponsorizzazioni, tenuto presso l'Organismo di Vigilanza.

88

- **Art. 8 Rapporti con i fornitori**

La Società si impegna a realizzare politiche di approvvigionamento di beni e servizi, garantendone il loro reperimento sul mercato con il migliore rapporto qualità/prezzo, mediante una continua ricerca di alternative sul mercato che, a parità di valenza tecnica, offrano le migliori opportunità economiche.

Le modalità di scelta del fornitore devono essere conformi alle norme vigenti, alle



Procedure ed al Regolamento per la gestione dei flussi monetari interni all'azienda.

In tal senso la Società:

- si adopera per garantire a chiunque in possesso dei requisiti richiesti la possibilità di partecipare, quando prevista, alla gara preliminare al contratto, adottando nella scelta criteri oggettivi e documentabili;
- garantisce a ogni gara una concorrenza sufficiente; eventuali deroghe devono essere autorizzate e documentate e, comunque, devono essere concesse solo per modeste forniture o per comprovata inesistenza di diversi competitori nel campo della acquisenda commessa;
- prevede la separazione funzionale tra l'attività di richiesta della fornitura e di stipula del contratto;
- impone la conservazione e l'archiviazione, nei modi stabiliti dalla normativa vigente e richiamati nelle Procedure interne d'acquisto, di ogni informazione raccolta e, in particolare, di tutti i documenti ufficiali di gara e contratti stipulati;
- assicura la trasparenza del processo di acquisto nella trattativa commerciale con i fornitori mediante il confronto dei prezzi di negoziazione con i parametri di riferimento ottenuti grazie ad analisi di mercato.

La scelta del fornitore e l'acquisto di beni e servizi di qualsiasi tipo devono avvenire nel rispetto dei principi di concorrenza e pariteticità delle condizioni dei presentatori delle offerte e sulla base di valutazioni obiettive relative alla competitività, alla qualità, all'utilità e al prezzo della fornitura.

La Società si impegna ad evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti ai fornitori e ad evitare qualsiasi trattamento preferenziale a fornitori legati da vincoli di parentela, di convivenza o da rapporti amicali con i dipendenti. In nessun modo il personale, propri familiari o propri conviventi possono accettare provvigioni, compensi o benefici di qualsiasi natura da parte di fornitori di beni e/o servizi legati all'azienda.

L'inclusione dei fornitori (outsourcer, consulenti, partner, ecc) nel novero dei Destinatari del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comporta:

- che essi dovranno garantire il rispetto dei Protocolli ad essi applicabili e in particolare del Codice Etico attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale<sup>1</sup>;

---

<sup>1</sup> Per tali Destinatari, si prevedono quali Protocolli preventivi, laddove possibile, specifiche clausole contrattuali di impegno al rispetto di regole comportamentali (codice etico, procedure operative e informatiche), nonché nella previsione di azioni di risoluzione contrattuale e risarcimento danni in caso di violazione dei Protocolli.



- che la Società per mezzo dei Responsabili preposti alla gestione dei rapporti con tali interlocutori dovrà effettuare azioni di comunicazione e sensibilizzazione agli stessi in merito ai contenuti essenziali del Modello;
- che la Società dovrà controllare, sempre per mezzo dei Responsabili preposti alla gestione dei rapporti, il rispetto del Codice Etico, delle Procedure e degli altri Protocolli applicabili, con azioni di controllo e, se del caso, con azioni sanzionatorie efficaci.

La Società, nella scelta dei fornitori, si avvale di un Albo i cui criteri di qualificazione non costituiscono barriere all'entrata.

- **Art. 9 Conferimento di incarichi professionali**

La Società adotta criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza.

L'azienda si impegna ad evitare che vengano attribuiti vantaggi illeciti ai soggetti sopra richiamati e ad evitare qualsiasi trattamento preferenziale legato a vincoli di parentela, di convivenza o di rapporti amicali con i dipendenti.

90

L'inclusione dei professionisti nel novero dei Destinatari del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, comporta:

- che essi dovranno garantire il rispetto dei Protocolli ad essi applicabili e in particolare del Codice Etico attraverso idonei strumenti di carattere contrattuale<sup>2</sup>;
- che la Società, per mezzo dei Responsabili preposti alla gestione dei rapporti con tali interlocutori, dovrà effettuare azioni di comunicazione e sensibilizzazione agli stessi in merito ai contenuti essenziali del Modello;
- che la Società dovrà controllare, sempre per mezzo dei Responsabili preposti alla gestione dei rapporti, il rispetto del Codice Etico e degli altri Protocolli applicabili con azioni di controllo e, se del caso, con azioni sanzionatorie efficaci.

---

<sup>2</sup> Per tali Destinatari, si prevedono quali Protocolli preventivi, laddove possibile, specifiche clausole contrattuali di impegno al rispetto di regole comportamentali (codice etico, procedure operative e informatiche), nonché nella previsione di azioni di risoluzione contrattuale e risarcimento danni in caso di violazione dei Protocolli.

Inoltre, tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari degli incarichi sopra citati dovranno essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

- **Art. 10 Rapporti con le Istituzioni ed Enti Pubblici**

Edilsider SpA si impegna a sviluppare e a diffondere la cultura e i valori aziendali, sia all'interno che all'esterno.

L'azienda persegue tali obiettivi coniugandoli con la propria missione e con l'esigenza di autonomia organizzativa e gestionale propria di qualsiasi operatore economico.

### **10.1 Rapporti con la Pubblica Amministrazione**

Per Pubblica Amministrazione si intendono gli enti pubblici e gli enti privati che esercitano un'attività in regime di concessione amministrativa.

Edilsider SpA riconosce che i reati contro la Pubblica Amministrazione sono capaci di mettere a rischio la stabilità e la sicurezza, di minare i valori di democrazia, di moralità e di minacciare lo sviluppo economico, politico e sociale. Pertanto nel presente Codice Etico sono ribaditi i principi basilari che si fondano sull'osservanza delle leggi e dei regolamenti vigenti.

91

Ogni esponente aziendale e collaboratore deve assicurare il rispetto dei principi di correttezza e trasparenza nell'intraprendere e gestire i rapporti con la Pubblica Amministrazione.

In particolare è fatto divieto di:

- effettuare elargizioni in denaro a favore di pubblici funzionari;
- porre in essere pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni dirette o indirette di vantaggi non dovuti, nonché ogni comportamento idoneo a procurare un danno ingiusto allo Stato, all'Unione Europea o ad altri enti pubblici;
- concedere, offrire o promettere condizioni e/o vantaggi particolari che non rientrino nella normale operatività, nei servizi offerti e nelle condizioni non giustificate dal profilo socioeconomico della clientela;
- distribuire omaggi e atti di cortesia verso i rappresentanti di governi, pubblici ufficiali e pubblici dipendenti, al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale e dal presente Codice Etico e comunque salvo quelli d'uso di modico valore. L'omaggistica rivolta ai soggetti menzionati o da questi ricevuta, è collegata solo ed esclusivamente all'occasione

delle festività e deve essere assegnata e destinata su disposizione dei vertici aziendali, sulla base di una valutazione ispirata ai principi di correttezza e adeguatezza;

-- accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (es. promesse di assunzione) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione e loro familiari che possano determinare o indurre vantaggi per l'azienda;

-- presentare dichiarazioni non veritiere a organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

-- destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli cui erano destinati.

Il soggetto che intrattiene rapporti o effettua negoziati con la Pubblica Amministrazione non può da solo e liberamente stipulare i contratti che ha negoziato. Al fine di garantire la massima chiarezza nei rapporti istituzionali, questi sono intrattenuti esclusivamente attraverso referenti che abbiano ricevuto esplicito mandato dagli organismi aziendali e che non versino in situazioni di conflitto di interessi rispetto ai rappresentanti delle istituzioni stesse.

Nei rapporti con la Pubblica Amministrazione i dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti ad evitare tutte le situazioni in cui possono manifestarsi conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nello svolgimento delle proprie funzioni.

Possono determinare conflitto di interessi le seguenti situazioni:

-- svolgere una funzione di vertice e avere interessi economici con clienti e fornitori della Pubblica Amministrazione (possessione di azioni, incarichi professionali ecc.);

-- curare i rapporti con la Pubblica Amministrazione per conto di Edilsider SpA eccedendo il mandato conferito.

## 10.2 Rapporti con l'Ambiente

Costituisce impegno dell'azienda la promozione, nelle sedi appropriate, dello sviluppo scientifico e tecnologico volto alla protezione ambientale e alla salvaguardia delle risorse attraverso l'adozione, nella gestione operativa, di criteri avanzati di salvaguardia delle risorse, nell'ottica di una riduzione dell'impatto ambientale delle attività e dei rischi connessi, e di efficienza energetica, tendendo conto delle prescrizioni legali e delle informazioni riguardanti gli aspetti ambientali diretti e indiretti significativi. Sono aspetti ambientali diretti tutti quelli sotto il controllo totale dell'azienda e indiretti quelli sui quali, pur non potendo esercitare un controllo, la Società può tuttavia esercitare un'influenza.

L'attenzione di Edilsider SpA nei confronti dell'ambiente si concretizza nell'attuazione di un programma di identificazione di valutazione degli aspetti ambientali che ha portato all'adozione di un Sistema di Gestione Integrato.

Tutti i dipendenti sono tenuti, nell'ambito delle proprie funzioni, a partecipare al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza propria, di colleghi e di terzi.

Inoltre l'azienda contribuisce alla ricerca ed allo sviluppo di tecnologie avanzate volte alla salvaguardia delle risorse e alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività e dei rischi connessi.

### **10.3 Rapporti con Partiti Politici e Organizzazioni Sindacali**

La Società non contribuisce in alcun modo al finanziamento di partiti, dei movimenti, dei comitati e delle organizzazioni politiche e sindacali, dei loro rappresentanti e candidati, al di fuori dei casi previsti da norme specifiche.

### **Art. 11 Rapporti con l'Autorità Giudiziaria, le Forze dell'Ordine e con le Autorità con poteri ispettivi e di controllo**

I destinatari del presente Codice devono osservare scrupolosamente la normativa vigente e le disposizioni emanate nell'ambito delle rispettive aree di attività.

Edilsider SpA esige la massima disponibilità e collaborazione nei confronti dei rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria, delle Forze dell'Ordine e del Pubblico Ufficiale che abbia poteri ispettivi per conto di qualsiasi Pubblica Amministrazione.

I destinatari del presente Codice sono tenuti ad ottemperare tempestivamente ad ogni richiesta proveniente dalle Istituzioni od Autorità competenti.

E' severamente vietato distruggere e/o alterare registrazioni, verbali, scritture contabili e qualsiasi tipo di documento (cartaceo o elettronico) ovvero fare dichiarazioni false alle Autorità competenti, in previsione di un procedimento giudiziario, di un'indagine o di un'ispezione.

Non è consentito tentare di persuadere, tramite conferimento di incarichi professionali, dazioni o promesse di doni, denaro o altri vantaggi (direttamente o tramite interposta persona) chi effettua accertamenti o ispezioni ovvero l'Autorità giudiziaria competente.

- **Art. 12 RegISTRAZIONI contabili e Bilanci**

La contabilità è rigorosamente improntata ai principi generali di verità, accuratezza, completezza, chiarezza e trasparenza del dato registrato.

Nei loro comportamenti i dipendenti e i collaboratori sono obbligati ad astenersi da qualsiasi atto, attivo od omissivo, che violi direttamente o indirettamente i principi di cui al comma precedente oppure le Procedure interne che attengono alla formazione dei documenti contabili e alla loro rappresentazione all'esterno.

Edilsider SpA si impegna a garantire la massima correttezza e trasparenza nella gestione delle operazioni con parti correlate, in conformità alle disposizioni emanate in materia dall'Autorità.

I Bilanci rispondono rigorosamente ai principi generali di rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria nel rispetto della vigente normativa generale e speciale.

- **Art. 13 Tutela della Privacy - Principi di attuazione**

La Società cura l'applicazione e il costante aggiornamento di specifiche procedure finalizzate alla tutela delle informazioni. In particolare, rientra tra gli impegni:

- assicurare la corretta separazione dei ruoli e delle responsabilità all'interno delle diverse figure preposte al trattamento delle informazioni;
- classificare le informazioni in base ai differenti livelli di riservatezza e adottare tutte le misure più opportune in relazione a ciascuna fase del trattamento;
- stipulare specifici accordi (anche di riservatezza) con i soggetti esterni che siano coinvolti nel reperimento o nel trattamento delle informazioni, o che possano in qualsiasi modo venire in possesso di informazioni riservate. Ciascun destinatario, con riferimento a ogni notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa, è obbligato ad assicurare la massima riservatezza, anche al fine di salvaguardare il

know-how tecnico, finanziario, legale, amministrativo, gestionale e commerciale della Società.

In particolare, ciascun soggetto è tenuto:

- ad acquisire e trattare solo le informazioni e i dati necessari alle finalità della funzione di appartenenza e in diretta connessione con quest'ultima;
- ad acquisire e trattare le informazioni e i dati stessi esclusivamente entro i limiti stabiliti dalle Procedure adottate in materia;
- a conservare i dati e le informazioni in modo da impedire che possano venire a conoscenza di soggetti non autorizzati;
- a comunicare i dati e le informazioni in conformità alle Procedure stabilite o su espressa autorizzazione dei superiori gerarchici e, comunque, in caso di dubbio o incertezza, dopo aver accertato (rivolgendosi ai superiori o riscontrando oggettivamente nella prassi aziendale) la divulgabilità nel caso specifico dei dati o delle informazioni;
- ad assicurarsi che non esistano vincoli assoluti o relativi alla divulgabilità dei dati e delle informazioni riguardanti terzi collegati alla Società da rapporti di qualsiasi natura e, se del caso, richiederne il consenso.

La Società si impegna a tutelare la riservatezza di tutte le informazioni di qualsivoglia natura od oggetto di cui entri in possesso nello svolgimento dell'attività, evitando ogni uso improprio o indebita diffusione di tali informazioni.

Edilsider SpA si impegna a tutelare, nel pieno rispetto delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 196/2003 - "Codice in materia di protezione dei dati personali" ("Codice della Privacy"), i dati personali acquisiti, custoditi e trattati nell'ambito della propria attività.

#### • **Art. 14 Divulgazione del Codice**

Al presente Codice viene data la massima diffusione nei confronti di tutti i soggetti interni ed esterni che collaborano con la Società mediante apposite attività di comunicazione e di formazione.

Ciascuna singola funzione aziendale dovrà adoperarsi affinché tutti i collaboratori abbiano una corretta comprensione del presente Codice e la conoscenza dei principi e delle norme etiche in esso riportate.

- **Art. 15 Monitoraggio e aggiornamento del Codice**

Il presente Codice è annualmente fatto oggetto di verifica ed eventuale aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione.

- **Art. 16 Norme di chiusura**

Le disposizioni specifiche di questo Codice costituiscono esemplificazioni dei comportamenti più ricorrenti e non limitano l'ambito di applicazione dei principi generali espressi.



## Legenda

<b>Autorità</b>	<b>Autorità Giudiziaria, Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere ed altri Enti di Controllo.</b>
<b>Codice Etico</b>	<b>Dichiarazione dei diritti, dei doveri, anche morali e delle responsabilità interne ed esterne di tutte le persone e degli Organi che operano nella Società, finalizzata all'affermazione dei valori e dei comportamenti riconosciuti e condivisi, anche ai fini della prevenzione e contrasto di possibili illeciti ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n.231.</b>
<b>C.C.N.L.</b>	<b>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro</b>
<b>Collaboratori</b>	<b>Tutte le persone che collaborano con Edilsider SpA (a titolo esemplificativo: consulenti, prestatori di lavoro temporaneo ecc)</b>
<b>Dipendenti</b>	<b>Tutti coloro che intrattengono con Edilsider SpA un rapporto di lavoro subordinato, compresi i dirigenti</b>
<b>Esponenti Aziendali</b>	<b>Amministratori e Sindaci di Edilsider SpA</b>
<b>Fornitori</b>	<b>Controparti nei processi di acquisto di beni e servizi</b>
<b>Modello Organizzativo</b>	<b>Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231</b>
<b>Ampie opportunità</b>	<b>Legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"</b>
<b>Valori</b>	<b>I valori enunciati nel presente Codice Etico cui si ispira Edilsider SpA</b>
<b>Vertice aziendale</b>	<b>Figure apicali delle Società</b>
<b>Organismo di Vigilanza</b>	<b>Organo di controllo della società appositamente costituito ai sensi del Decreto 231/01 che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del modello previsto dal citato decreto</b>

**Professionisti**

**Avvocati, Commercialisti, Revisori Contabili,  
Ingegneri, Architetti, Associazioni di professionisti,  
di consulenza ecc.**