

**NOME AZIENDA : Giessegi Industria Mobili s.p.a.u.s.**



**Codice Etico ai sensi del**

**D.Lgs 231/01**



**E.R.SERVICES srl**

**sede legale e operativa**  
Via Roma, 32  
47034 Forlimpopoli FC  
tel 0543 74 73 90  
fax 0543 74 73 89

**sede operativa**  
Via Conventino, 6  
40061 Minerbio BO  
tel 051 66 10 274  
fax 051 66 10 274

p.iva e C.F. 03259210403  
R.E.A. FC 292718  
cap.soc.int.vers. € 10.000,00

mail [info@erservices.it](mailto:info@erservices.it)  
[www.erservices.it](http://www.erservices.it)



## INDICE

INTRODUZIONE .....	3
2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001 .....	8
La responsabilità amministrativa degli enti .....	8
Le fattispecie di reato previste dal D Lgs n 231/2001 .....	10
Le sanzioni.....	15
Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione.....	16
L'interesse o il vantaggio per le società .....	17
Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa .....	18
Le "Linee Guida" di Confindustria.....	19
Principi generali e norme di comportamento.....	21

## INTRODUZIONE

Il Codice Etico rappresenta le Linee Guida applicate all'Azienda.

L'adozione di principi etici rilevanti ai fini della prevenzione dei reati ex D. Lgs. 231/2001 costituisce un elemento essenziale del sistema di “*controllo preventivo*”. Tali principi sono inseriti nel presente Codice Etico.

In termini generali i Codici Etici sono documenti ufficiali dell'Ente che contengono l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dello Stesso nei confronti dei “portatori d'interesse” (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione, azionisti, mercato finanziario, ecc.).

Tali Codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo, e possono prevedere sanzioni proporzionate alla gravità delle eventuali infrazioni commesse. I Codici Etici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice dell'Ente.

Ai fini di una migliore comprensione di quanto successivamente verrà trattato, si considera utile esaminare quelli che sono i **Contenuti minimi del Codice Etico (o di comportamento) in relazione ai reati dolosi e colposi previsti dal D. Lgs. n. 231/2001.**

### **Contenuti minimi per i REATI DOLOSI:**

***• L'Ente ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui esso opera.***

Ogni dipendente dell'Ente deve impegnarsi al rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i paesi in cui l'Ente opera.

Tale impegno dovrà valere anche per i consulenti, fornitori, clienti e per chiunque abbia rapporti con l'Ente. Quest'ultimo non inizierà o proseguirà nessun rapporto con chi non intenda allinearsi a questo principio.

I dipendenti devono essere a conoscenza delle leggi e dei comportamenti conseguenti; qualora esistessero dei dubbi su come procedere, l'Ente dovrà informare adeguatamente i propri dipendenti.

L'Ente dovrà assicurare un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Codice Etico.

***• Ogni operazione e transazione deve essere correttamente registrata, autorizzata, verificabile, legittima, coerente e congrua.***

Tutte le azioni e le operazioni dell'Ente devono avere una registrazione adeguata, nonché la possibilità di verifica del processo di decisione, autorizzazione e di svolgimento.

Per ogni operazione vi deve essere un adeguato supporto documentale al fine di poter procedere, in ogni momento, all'effettuazione di controlli che attestino le caratteristiche e le motivazioni dell'operazione ed individuino chi ha autorizzato, effettuato, registrato, verificato l'operazione stessa.

**• *Principi base relativamente ai rapporti con gli interlocutori dell'ente: P. A., pubblici dipendenti e, nel caso di enti concessionari di pubblico servizio, interlocutori commerciali privati.***

Non è consentito offrire denaro o doni a dirigenti, funzionari o dipendenti della Pubblica Amministrazione (da ora in poi P.A.) o a loro parenti, sia italiani che di altri paesi, salvo che si tratti di doni o utilità d'uso di modico valore.

Si considerano atti di corruzione sia i pagamenti illeciti fatti direttamente da enti italiani o da loro dipendenti, sia i pagamenti illeciti fatti tramite persone che agiscono per conto di tali enti sia in Italia che all'estero.

Si proibisce di offrire o di accettare qualsiasi oggetto, servizio, prestazione o favore di valore per ottenere un trattamento più favorevole in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la P. A.

In quei paesi dove è nel costume offrire doni a clienti od altri, è possibile agire in tal senso quando questi doni siano di natura appropriata e di valore modico, ma sempre nel rispetto delle leggi. Ciò non deve comunque mai essere interpretato come una ricerca di favori.

Quando è in corso una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. il personale incaricato non deve cercare di influenzare impropriamente le decisioni della controparte, comprese quelle dei funzionari che trattano o prendono decisioni, per conto della P. A.

Nel caso specifico dell'effettuazione di una gara con la P. A. si dovrà operare nel rispetto della legge e della corretta pratica commerciale.

Se l'Ente utilizza un consulente o un soggetto "terzo" per essere rappresentato nei rapporti verso la P. A., si dovrà prevedere che nei confronti del consulente e del suo personale o nei confronti del soggetto "terzo" siano applicate le stesse direttive valide anche per i dipendenti dell'Ente.

Inoltre, quest'ultimo non dovrà farsi rappresentare, nei rapporti con la P. A., da un consulente o da un soggetto "terzo" quando si possano creare conflitti d'interesse.

Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con la P. A. non vanno intraprese (direttamente o indirettamente) le seguenti azioni:

- esaminare o proporre opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i dipendenti della Pubblica Amministrazione a titolo personale;
- offrire o in alcun modo fornire omaggi;
- sollecitare o ottenere informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti.

Possono, inoltre, sussistere divieti legati ad assumere, alle dipendenze dell'Ente, ex impiegati della P. A. (o loro parenti), che abbiano partecipato personalmente e attivamente alla trattativa d'affari, o ad avallare le richieste effettuate dall'ente alla P.A.

Qualsiasi violazione (effettiva o potenziale) commessa dall'Ente o da terzi va segnalata tempestivamente alle funzioni interne competenti.

L'Ente può contribuire al finanziamento di partiti politici, comitati, organizzazioni pubbliche o candidati politici purché nel rispetto delle normative vigenti.

### **Contenuti minimi per i REATI COLPOSI:**

L'impresa dovrebbe esplicitare chiaramente e rendere noti, mediante un documento formale, i principi e criteri fondamentali in base ai quali vengono prese le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Tali principi e criteri<sup>1</sup> possono così individuarsi:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, in particolare per attenuare il lavoro monotono e il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

Tali principi sono utilizzati dall'impresa per prendere le misure necessarie per la protezione della sicurezza e salute dei lavoratori, comprese le attività di prevenzione dei rischi professionali, d'informazione e formazione, nonché l'approntamento di un'organizzazione e dei mezzi necessari.

Tutta l'azienda, sia ai livelli apicali che a quelli operativi, deve attenersi a questi principi, in particolare quando devono essere prese delle decisioni o fatte delle scelte e, in seguito, quando le stesse devono essere attuate (v. art. 6, comma 2, lett. b), del D. Lgs. n. 231/2001).

---

<sup>1</sup> Il parametro di riferimento di tali principi e criteri è costituito dai principi generali di protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori, sanciti dall'art. 6, commi 1 e 2, della Direttiva Europea n. 89/391 (c.d. "Direttiva Quadro").

## **Sanzioni per il mancato rispetto del Codice Etico:**

Doverosa, a questo punto, una breve trattazione delle <<sanzioni per il mancato rispetto>> del Codice Etico, essendo fondamentale, nella costruzione del modello, la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per tale violazione, nonché delle procedure previste, poiché le violazioni ledono il rapporto di fiducia instaurato con l'Ente<sup>2</sup> e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

In relazione alla tipologia di sanzioni irrogabili, in via preliminare, nel caso di rapporto di lavoro subordinato, qualsiasi provvedimento sanzionatorio deve rispettare le procedure previste dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e/o da normative speciali, ove applicabili.

Nel caso di violazioni del Codice Etico e delle procedure con esso stabilite che possano dar luogo a problemi di carattere tecnico-organizzativo è possibile adibire il dipendente ad altra area aziendale, purché ciò non comporti un suo demansionamento.

Con riguardo ad un eventuale trasferimento del dipendente (inteso nel senso di spostamento da un'unità produttiva ad altra), esso è ipotizzabile quale provvedimento disciplinare, purché espressamente previsto tra le misure disciplinari stabilite dalla contrattazione collettiva e dai codici disciplinari adottati in attuazione di queste ultime a livello aziendale. In caso contrario esso può essere legittimamente attuato soltanto quando ricorrano le ragioni tecniche, organizzative o produttive previste dall'art. 2103 cod. civ.

***In ragione della loro valenza disciplinare, il Codice Etico e le procedure il cui mancato rispetto si intende sanzionare vanno espressamente inseriti nel regolamento disciplinare aziendale, se esistente, o comunque formalmente dichiarati vincolanti per tutti i destinatari del modello (ad esempio mediante una circolare interna o un comunicato formale), nonché esposti, così come previsto dall'art. 7, co. 1, l. n. 300/1970, "mediante affissione in luogo accessibile a tutti", evidenziando esplicitamente le sanzioni collegate alle diverse violazioni.***

Qualora la violazione delle norme etiche fosse invece posta in essere da un lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa, potrà prevedersi, quale sanzione, la risoluzione del contratto. Uno strumento utile a questo scopo potrebbe essere costituito dall'inserimento di clausole risolutive espresse nei contratti di fornitura o collaborazione (agenzia, partnership, appalto, ecc.) che facciano esplicito riferimento al rispetto delle disposizioni del Codice Etico.

---

<sup>2</sup> Cfr. gli artt. 2104 e 2105 cod. civ.: obblighi di diligenza e fedeltà del prestatore di lavoro nei confronti del proprio datore di lavoro.

**Esempio di possibili sanzioni diversificate sulla base dei ruoli<sup>3</sup>:**

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>SANZIONI</b>	<b>Rinvio al CCNL</b>
<b>LAVORATORI:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sanzioni da richiamo verbale a sospensione</li> </ul>	
<b>PREPOSTI:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sanzioni da ammonizione scritta a sospensione</li> </ul>	
<b>QUADRI:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sanzione da sospensione a licenziamento per giusta causa</li> </ul>	
<b>DIRIGENTI:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• licenziamento per giusta causa</li> </ul>	
<b>ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- LAVORATORI AUTONOMI</li> <li>- APPALTATORI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• risoluzione anticipata del contratto con eventuale richiesta di risarcimento del danno</li> </ul>	

Inoltre, a conferma di quanto precedentemente esposto, si ricorda che il Legale Rappresentante della società è tenuto, ai sensi del D.lgs n. 231/01 “ Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica ” e dell'art. 2392 c. c. “ Responsabilità verso la società ”, sia ad adottarlo che a farlo rispettare, come recentemente ribadito dalla sentenza del Tribunale di Milano Sez. VIII Civile del 13 Febbraio 2008 n. 1774.

<sup>3</sup> Per gli Apicali (Amministratore Unico, Sindaci, Collegio Sindacale ecc..) si valuterà caso per caso sulla base dell'entità dell'infrazione comprovata.

## 2 IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

### La responsabilità amministrativa degli enti

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” in vigore dal 4 luglio 2001, in attuazione della Legge Delega n. 300/2000 ha introdotto nell’ordinamento italiano, in conformità a quanto previsto anche in ambito europeo, un nuovo regime di responsabilità denominata “amministrativa” (caratterizzata da profili di rilievo squisitamente penale), a carico degli enti, persone giuridiche e società, derivante dalla commissione o tentata commissione di determinate fattispecie di reato nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi.

Tale responsabilità si affianca alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto che costituisce reato.

Sino all’entrata in vigore del D. Lgs n. 231/2001 il principio di personalità della responsabilità penale lasciava le società indenni da conseguenze sanzionatorie, fatta eccezione per l’eventuale risarcimento del danno e per l’obbligazione civile al pagamento di multe o ammende inflitte alle persone fisiche, ma solo in caso di insolvibilità dell’autore materiale del reato (artt.196 e 197 c.p.).

L’introduzione di questa nuova ed autonoma fattispecie di responsabilità di tipo penalistico, consente di colpire direttamente il patrimonio degli enti che abbiano tratto un vantaggio o anche solo abbiano avuto un interesse in relazione alla commissione di determinati reati da parte delle persone fisiche-autori materiali dell’illecito penalmente rilevante che “impersonano” la società o che operano, comunque, nell’interesse di questa ultima.

Inoltre, nel caso di condanna dell’ente ex Decreto 231, gli amministratori, oltre a rispondere penalmente dei reati commessi, rischiano di incorrere anche in una responsabilità civile per inadeguata attività amministrativa in base a quanto disposto dall’art. 2392 c.c. “ Responsabilità verso la società ”, c. d. mala gestio .

Si ritiene utile, prima dell’esame più specifico della normativa in oggetto, partire da una premessa rilevante: l’art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> “In relazione all’estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, i modelli di cui alla lettera a), del comma 1, devono rispondere alle seguenti esigenze:  
a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;  
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire.”



La norma segnala espressamente le due fasi principali in cui un simile 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. n. 231/2001.<sup>5</sup>
  
- 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. Ridurre un rischio comporta di dover intervenire (congiuntamente o disgiuntamente) su due fattori determinanti: i) la probabilità di accadimento dell'evento e ii) l'impatto dell'evento stesso. Il sistema non può però, per operare efficacemente, ridursi ad un'attività una tantum, bensì deve tradursi in un processo continuo e con una periodicità adeguata, da reiterare con particolare attenzione nei momenti di cambiamento aziendale (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.). Relativamente al rischio di comportamenti illeciti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale sistema deve necessariamente tenere conto della legislazione prevenzionistica vigente e, in particolare, della normativa del D.LGS. 81/08 e s.m.e.i. Tale complesso normativo, infatti, delinea un "sistema" di principi cogenti e adempimenti obbligatori la cui declinazione sul piano della gestione applicativa – laddove opportunamente integrata/adeguata in funzione del "modello organizzativo" previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 - può risultare idonea a ridurre ad un livello "accettabile", agli effetti esonerativi dello stesso Decreto, la possibilità di una condotta integrante gli estremi del reato di omicidio o lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme prevenzionistiche.<sup>6</sup>

### Esempio Processo Risk Management:

---

<sup>5</sup> Riguardo al rischio di comportamenti integranti i reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme di salute e sicurezza sul lavoro, l'analisi deve <<necessariamente>> estendersi alla totalità delle aree/attività aziendali.

<sup>6</sup> La nozione di "accettabilità" di cui sopra riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello organizzativo e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che, secondo i principi della vigente legislazione prevenzionistica, devono essere comunque integralmente eliminati in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non sia possibile, ridotti al minimo e, quindi, gestiti.



Ne deriva, quindi, che il modello e le relative misure devono essere tali che l'agente non solo dovrà "volere" l'evento reato ma potrà attuare il suo proposito criminoso soltanto aggirando fraudolentemente attraverso artifici e/o raggiri<sup>7</sup> le indicazioni dell'Ente. L'insieme di misure che l'agente, se vuol delinquere, sarà costretto a "forzare", dovrà essere realizzato in relazione alle specifiche attività dell'ente considerate a rischio ed ai singoli reati ipoteticamente collegabili alle stesse.

Nell'ipotesi, invece, di reati colposi, gli stessi devono essere voluti dall'agente solo come condotta e non anche come evento.

L'Azienda, risulta interessata al dettato del D. Lgs n. 231/2001, in quanto al pari di qualsiasi altra società, esposta al rischio della commissione di alcuni tra i reati societari introdotti dal D. Lgs n. 61/2002, nonché quale soggetto che, avendo quali interlocutori anche le Pubbliche Amministrazioni, risulta esposto al rischio di commissione dei reati contro la P.A.

### Le fattispecie di reato previste dal D Lgs n 231/2001<sup>8</sup>

Le fattispecie di reato che, ai sensi del D Lgs n 231/2001 e successive integrazioni, sono suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa delle società sono soltanto quelle espressamente e tassativamente elencate dal Legislatore.

<sup>7</sup> Artificio: manipolazione o trasfigurazione della realtà esterna, provocata mediante la simulazione di fatti o circostanze in realtà inesistenti.

Raggiro: attività simulatrice posta in essere con parole e argomentazioni che fanno scambiare il falso per il vero.

<sup>8</sup> L'elenco è tratto da Confindustria Area Affari Legislativi, per l'esposizione dettagliata dei reati si rimanda al documento citato.

Si espone, di seguito, l'elenco dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. 231/2001, pubblicato sul sito di **Confindustria - Area Affari Legislativi - in data 26 Ottobre 2011** (quindi ultima versione al momento disponibile).

In particolare:

- ❑ **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001)**
- ❑ **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Reati di falsità in monete, carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Delitti contro l'industria e il commercio (25-bis.1., D.Lgs. n. 231/2001)**
- ❑ **Reati societari<sup>9</sup> (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (art. 25-quater, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quarter.1, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Reati di abusi di mercato (art. 25-sexies, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)**
- ❑ **Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10)**
- ❑ **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01), in relazione alla commissione di cui all' art. 377-bis c.p.**
- ❑ **i Reati Ambientali (art. 25-undecies, D.Lgs. 231/01)<sup>10</sup>**

<sup>9</sup> L'articolo 2623 del codice civile, che disciplinava il falso in prospetto, è stato abrogato dall'art. 34, Legge 28 dicembre 2005, n. 262 (Legge di riforma del Risparmio). La corrispondente fattispecie delittuosa è stata trasferita nel TUF (art. 173-bis), ma non è richiamata nel presente art. 25-ter, d.lgs. 231/2001.

L'articolo 2624 del codice civile, che disciplinava le falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione, è stato abrogato dall'art. 37, co. 34, d. lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 (Testo unico della revisione legale dei conti). La corrispondente fattispecie di reato è stata trasferita nell'art. 27 del citato decreto, ma non è richiamata nel presente art. 25-ter, d.lgs. 231/2001.

- ❑ **Immigrazione irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. 231/01)**
- ❑ **Corruzione tra privati\***

\*L'art. 1 co. 77 L. 190/2012 introduce tra i reati presupposto della Responsabilità Amministrativa ex D.Lgs. 231/01:

- all'art. 25 D.L.gs 231/01 il reato di "Induzione indebita a dare o promettere utilità" (art. 319-quater c.p.)
- e alla nuova lettera s-bis dell'art. 25-ter D.L.gs 231/01 il reato di "Corruzione tra privati", quanto alla sola condotta attiva del corruttore (art. 2635 co. 3 c.c.).

### **Recenti modifiche/introduzioni normative:**

A ciò si aggiunga che il Consiglio dell'Unione Europea, con le decisioni quadro di seguito indicate, ha previsto che gli Stati Membri adottino - entro, rispettivamente, il 27 gennaio 2005, il 22 luglio 2005, il 20 gennaio 2006 ed il 12 maggio 2006 – le misure necessarie al fine di perseguire, in sede penale:

- ❑ i comportamenti contrari alla tutela dell'ambiente (Consiglio UE, Decisione quadro del 27 gennaio 2003, 2003/80/GAI, relativa alla protezione dell'ambiente attraverso il diritto penale);
- ❑ I fenomeni di corruzione nel settore privato (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 luglio 2003, 2003/568/GAI, relativa alla corruzione nel settore privato);
- ❑ lo sfruttamento sessuale dei bambini (Consiglio UE, Decisione quadro del 22 dicembre 2004, 2004/68/GAI, relativa alla lotta contro lo sfruttamento sessuale dei bambini e la pornografia infantile);
- ❑ Convenzione di Lanzarote (entrata in vigore il 23 ottobre 2012 la legge italiana di ratifica della Convenzione in oggetto per la protezione dei minori dall'abuso e dallo sfruttamento sessuale). Nasce come fondamentale espressione dell'attenzione che il Consiglio d'Europa riserva da sempre alle politiche di protezione dei minori e manifesta l'impegno che questo organismo richiede agli Stati membri per la tutela dei diritti dei più piccoli ed il contrasto ai terribili fenomeni di cui possono essere vittime. Costituisce il primo strumento giuridico internazionale ad imporre agli Stati di prevenire e criminalizzare ogni forma di abuso e sfruttamento sessuale sui bambini: è quindi uno **strumento di natura vincolante** per i Paesi firmatari. La Convenzione è **entrata in vigore**, per i Paesi ratificanti, il **1 luglio 2010**. Per tutto quanto non espresso si rimanda al testo della Convenzione.

---

<sup>10</sup> DECRETO LEGISLATIVO 7 Luglio 2011, n. 121 Attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente, nonché della direttiva 2009/123/CE che modifica la direttiva 2005/35/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per violazioni. (GU n.177 del 1-8-2011 ), in vigore dal 16 Agosto 2011.

- il traffico illecito di stupefacenti (Consiglio UE, Decisione quadro del 25 ottobre 2004, 2004/757/GAI, riguardante la fissazione di norme minime relative agli elementi costitutivi dei reati e alle sanzioni applicabili in materia di traffico di stupefacenti).

Tali decisioni dispongono, altresì, che ciascuno Stato membro adotti i provvedimenti necessari affinché le persone giuridiche possano essere dichiarate responsabili, nelle circostanze e alle condizioni ivi indicate, per gli illeciti di cui alle disposizioni penali che saranno introdotte.

Per quel che riguarda i reati ambientali, la protezione di questa materia, da parte del diritto penale, è indice di una maggiore consapevolezza dell'impatto che questi crimini hanno e, conseguentemente, di una maggiore efficacia dissuasiva.

La tutela dell'ambiente, infatti, è stata riconosciuta come principio immanente all'ordinamento sia dalla Corte Costituzionale che dalla Corte di Cassazione (*già* la sent. n. 210 del 28 Maggio 1987 aveva ricondotto l'ambiente ad un diritto fondamentale della persona), con un evidente ancoraggio agli art. 9, 2° comma Cost. (tutela del paesaggio) ed all'art. 32 Cost. (tutela della salute come diritto fondamentale dell'individuo e della collettività).

Si consideri che è stata pubblicata sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione europea (Gu Ue L 328/28 del 6 Dicembre 2008) la Direttiva 2008/99/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 Novembre 2008, sulla tutela penale dell'ambiente.

La Direttiva, che entra in vigore il ventesimo giorno dopo la sua pubblicazione sulla Gazzetta ufficiale (26.12.2008), dovrà essere attuata dagli Stati membri entro il 26 dicembre 2010.<sup>11</sup>

La Direttiva 2008/99/CE recepisce il generale principio sancito nel 2005 dalla Corte di Giustizia (sentenza 13 Settembre 2005, causa C-176/03), secondo cui la competenza della Comunità europea ad attuare le politiche e le azioni comuni di cui agli artt. 2 e 3 del Trattato CE comprende anche il potere di richiedere agli Stati membri l'applicazione di adeguate sanzioni penali.

Infatti, tale provvedimento pone fine alla controversa questione sulla competenza in materia di tutela penale dell'ambiente, apertasi in sede europea a seguito dell'annullamento da parte della Corte di Giustizia della decisione quadro 2003/80/GAI proprio sulla protezione dell'ambiente tramite il diritto penale.

---

<sup>11</sup> Il CDM in data 7 Luglio 2011 ha approvato il provvedimento di recepimento delle direttive 2008/99 e 2009/123 a tutela dell'ambiente di modifica al D. Lgs. 231/2001: si estende alle Aziende la responsabilità amministrativa anche per i reati ambientali (Art. 25-undecies). Il nuovo Decreto entrerà in vigore non appena pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale. (Cfr. nota precedente)

La direttiva 2008/99/CE ha l'obiettivo di creare un sistema penale-sanzionatorio idoneo a garantire un'applicazione efficace e omogenea della normativa comunitaria a presidio dell'ambiente.

Sul piano applicativo, essa è destinata ad avere effetti sulle normative penali dei singoli Stati membri, in quanto prevede che vengano sanzionate a livello comunitario una serie di condotte di danneggiamento dell'ambiente imputabili a persone fisiche e/o giuridiche e idonee a provocare danni alla salute delle persone (decesso o lesioni gravi) ovvero un significativo deterioramento della qualità dell'aria, del suolo, delle acque, della fauna o della flora. A questo scopo, utilizzando una formula ricorrente a livello comunitario, la Direttiva impone agli Stati membri l'adozione di sanzioni penali “*efficaci, proporzionate e dissuasive*” nei confronti delle persone fisiche o giuridiche, senza però stabilire una soglia minima per le pene.

L'armonizzazione viene perseguita mediante la previsione dei comportamenti illeciti, ferme restando le ulteriori forme di responsabilità da danno ambientale già previste dalla normativa comunitaria o nazionale, nonché la facoltà di stabilire sul piano nazionale disposizioni penali anche più stringenti.

La Direttiva individua infatti una serie minima di condotte da considerare in via generale illecite, qualora siano commesse con dolo o, quantomeno, per grave negligenza (art. 3). La natura “illecita” di tali condotte discende dal fatto che esse sono poste in essere in violazione di disposizioni di diritto comunitario a tutela dell'ambiente o di atti nazionali che vi danno attuazione (cfr. Allegati A) e B) alla Direttiva). Tra le principali fattispecie criminose individuate dal legislatore comunitario si richiamano, a titolo esemplificativo, quelle connesse alle attività di: *i*) scarico, emissione, immissione illeciti di sostanze o radiazioni ionizzanti nell'aria, suolo e acque; *ii*) raccolta, trasporto, smaltimento e, più in generale, gestione illecita di rifiuti; *iii*) esercizio di impianti in cui sono svolte attività pericolose; *iv*) produzione, lavorazione, uso, deposito e smaltimento di materiali nucleari e sostanze radioattive pericolose; *v*) produzione, importazione, esportazione, immissione in commercio o uso di sostanze che riducono lo strato di ozono; *vi*) deterioramento di un *habitat* all'interno di siti protetti; *vii*) uccisione, distruzione, possesso e commercio di specie animali o vegetali protette. Allo stesso modo, è previsto che siano qualificate come reati le condotte di favoreggiamento e di istigazione a commettere intenzionalmente taluna delle suddette attività.

In merito alle più recenti introduzioni, per come sopra anticipato, sono stati previsti anche i reati di **Corruzione tra Privati e l'Immigrazione Irregolare**. Per il primo, la Legge 06.11.2012, n. 190 (Legge Anticorruzione), “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 265 del 13.11.2012, sono stati introdotti due nuovi reati-presupposto nel novero di quelli previsti e puniti dal D.Lgs. n. 231/2001. Si è recepito e dato attuazione ad alcune delle prescrizioni contenute nella convenzione dell'Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione del 31.10.2003 (c.d. convenzione di Merida, ratificata con Legge n. 116/2009), nonché nella convenzione penale sulla corruzione approvata dal Consiglio d'Europa il 27.01.1999 (c.d. convenzione di Strasburgo, ratificata con Legge n. 110/2012).

L'Azienda potrà rispondere **anche** dei reati di **induzione** indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater cod. pen.) e, alla nuova lettera s-bis dell'art. 25-ter D.Lgs 231/01, per il reato di corruzione tra

privati (art. 2635 cod. civ.). Specificatamente, il reato di **induzione** indebita a dare o promettere utilità di cui al nuovo art. 319-quater cod. pen., introdotto nell'alveo dei reati-presupposto del D.Lgs. n. 231/2001 all'art. 25 (accanto a corruzione e concussione), sanziona, salvo che il fatto costituisca più grave reato, la condotta del Pubblico Ufficiale o dell'Incaricato di pubblico servizio che, abusando della sua qualità o dei suoi poteri, << **induce** >> qualcuno a dare o a promettere indebitamente, a lui o a un terzo, denaro o altra utilità, nonché la condotta di chi dà o promette denaro o altra utilità (al Pubblico Ufficiale o all'Incaricato di pubblico servizio).

**In merito all'induzione di cui sopra, si ritiene utile una precisazione per meglio comprendere come sia cambiato il quadro giuridico rispetto a prima della Legge Anticorruzione. Nel reato di indebita induzione, disciplinato per come si è detto dall'art. 341-quater cod.pen., per la prima volta si afferma la punibilità del privato indebitamente indotto dal Pubblico Agente alla promessa o alla dazione illecita. La punibilità di cui si dice è attribuita al privato poiché da vittima diviene "concorrente necessario" del reato, in sostanza lo si punisce perché si lascia allo Stesso un margine di scelta, gli si prospetta infatti un qualche vantaggio diretto e decide di dare o promettere utilità.**

**Per il secondo**, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 172 del 25.7.2012 ed entrato in vigore il 9.8.2012 il D. Lgs. 16.7.2012 n. 109 di attuazione della direttiva 2009/52/CE sulle norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di Datori di lavoro che impiegano i cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare. E' estesa la responsabilità agli enti, quando lo sfruttamento di manodopera irregolare supera certi limiti stabiliti, in termini di numero di lavoratori, età e condizioni lavorative, stabiliti nel D.l.gs 286/98, il cosiddetto "Testo unico dell'immigrazione".

In merito si sottolinea la recente **sentenza della Cassazione Penale n. 18603/2013** con la quale si è disposto il sequestro dell'Azienda per utilizzo manodopera clandestina.

La Cassazione, quindi, lo scorso 24 aprile 2013 ha affermato l'ammissibilità del sequestro di una azienda allorché questa, nello svolgimento della propria attività lavorativa utilizzi prevalentemente prestatori clandestini privi del permesso di soggiorno. Pertanto, **se vi sono indizi che anche solo alcuno dei beni aziendali sia utilizzato per la consumazione del reato, oggetto di sequestro preventivo ex Dlgs 231/2001 (responsabilità amministrativa delle imprese per fatto di dipendenti e collaboratori) può essere l'intera azienda, sulla base del "rapporto di pertinenzialità" del bene aziendale rispetto al reato.**

**Nota: in merito al reato presupposto di immigrazione irregolare, in base a quanto precedentemente riportato, si suggerisce all'Azienda il divieto di assumere personale non in regola con il permesso di soggiorno, nonché di procedere con verifiche periodiche sullo stato di validità del permesso.**

### **Le sanzioni**

Le sanzioni previste dalla legge a carico della società in conseguenza della commissione o tentata commissione degli specifici reati sopra menzionati consistono in:

· sanzione pecuniaria da un minimo di € 25.822,84 ad un massimo di € 1.549.370,69 (e sequestro conservativo in sede cautelare); L'ammontare della sanzione è stabilito tramite l'introduzione di un sistema commisurativo per quote.

**Fase 1** Valore monetario quote in base alle condizioni economiche dell'ente,

**Fase 2.** Si stabilisce il numero delle quote in base a indici che tengono conto di gravità dell'illecito.

I casi di riduzione della sanzione pecuniaria sono previsti dall'art.12 del decreto.

· sanzioni interdittive 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 contrarre con la PA;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi;

· confisca del profitto che la società ha tratto dal reato (sequestro conservativo, in sede cautelare);

· pubblicazione della sentenza di condanna (che può essere disposta in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in 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 dell'esercizio dell'attività, del divieto di contrarre con la PA e del divieto di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate, nei casi più gravi, in via definitiva.

### **Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione**

Il D. Lgs n. 231/2001 stabilisce che la società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da *“persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell'ente stesso”* cd soggetti in posizione apicale o “apicali”; art. 5, comma 1, lett a), D. Lgs n. 231/2001;
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (cd soggetti sottoposti all'altrui direzione; art. 5, comma 1, lett b), D. Lgs n. 231/2001.



La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2, D. Lgs n. 231/2001), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

### **L'interesse o il vantaggio per le società**

La responsabilità sorge soltanto in occasione della realizzazione di determinate fattispecie di reato da parte di soggetti legati a vario titolo all'ente e solo nelle ipotesi che la condotta illecita sia stata realizzata nell'*interesse* o a *vantaggio* di esso.

Dunque, non soltanto allorché il comportamento illecito abbia determinato un vantaggio, patrimoniale o meno, per l'ente, ma anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto – reato trovi ragione nell'*interesse* dell'ente.

Per quanto concerne il significato dei termini "interesse" "vantaggio", la Relazione governativa che accompagna il D. Lgs n. 231/2001 attribuisce al primo una valenza "soggettiva", riferita cioè alla volontà dell'autore (persona fisica) materiale del reato (questi deve essersi attivato avendo come fine della sua azione la realizzazione di uno specifico interesse dell'ente) mentre al secondo una valenza di tipo "oggettivo" riferita quindi ai effettivi risultati della sua condotta (il riferimento è ai casi in cui l'autore del reato, pur non avendo direttamente di mira un interesse dell'ente, realizza comunque un vantaggio in suo favore).

La Relazione, infine evidenzia che l'indagine sulla sussistenza del primo requisito (l'interesse) richiede una verifica "*ex ante*", viceversa quella sul "vantaggio" che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica "*ex post*" dovendosi valutare solo il risultato della condotta criminosa.

Il comma 2 dell'art. 5 del D. Lgs n. 231 sopra citato, delimita il tipo di responsabilità escludendo i casi nei quali il reato, pur rivelatosi vantaggioso per l'ente è stato commesso dal soggetto nel perseguimento di un proprio esclusivo interesse o quello di soggetti terzi.

La norma va letta in combinato disposto con l'art. 12, primo comma, lett. A), ove si stabilisce un'attenuazione della sanzione pecuniaria nell'ipotesi in cui "*l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricevuto vantaggio minimo*".

Se, quindi il soggetto ha agito perseguendo sia un interesse proprio che quello dell'ente, l'ente sarà passibile di sanzione.

Ove risulti prevalente l'interesse dell'agente rispetto a quello dell'ente, sarà possibile un'attenuazione della sanzione stessa a condizione, però, che l'ente non abbia tratto un vantaggio o abbia tratto vantaggio minimo dalla commissione dell'illecito; infine, nell'ipotesi in cui si accerti che il soggetto ha perseguito esclusivamente un interesse personale o di terzi, l'ente non sarà responsabile, a prescindere dal vantaggio eventualmente acquisito.

## **Il Modello quale possibile esimente della responsabilità amministrativa**

L'art. 6 del D. Lgs n. 231/2001, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità, prevede che la società possa essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati qualora dimostri che:

- a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei Modelli nonché di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (cd Organo di Vigilanza);
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i Modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di cui alla precedente lettera b).

Il D. Lgs n. 231/2001 delinea, inoltre, il contenuto dei Modelli di organizzazione e di gestione prevedendo che gli stessi devono rispondere -in relazione all'estensione dei poteri delegati e dal rischio di commissione dei reati – alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati;
- b) predisporre specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello organizzativo;
- e) e introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello organizzativo.

L'adozione di un "Modello di organizzazione e gestione" specificatamente calibrato sui rischi- reato cui è esposta concretamente la Società, volto ad impedire, attraverso la fissazione di regole di condotta, la commissione di determinati illeciti, adempie, pertanto, ad una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

La società non sarà dunque assoggettata alla sanzione tutte le volte in cui abbia adottato misure organizzative dirette ad evitare la realizzazione del reato che siano:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

· efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e quindi oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie in caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve essere pertanto previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

L'adozione di un tale strumento non costituisce tuttavia un obbligo per la Società, bensì una mera facoltà, che permette però di usufruire dell'esenzione da responsabilità e di altri benefici in termini di riduzione delle sanzioni.

A quanto appena riportato si aggiunga che, nonostante il dettato legislativo si ponga in termini facoltativi e premiali, la conformazione degli Enti alla normativa di riferimento e quindi l'adozione del "modello 231", *costituisca de facto*, sempre più un vero e proprio **obbligo** per le aziende; alcune norme Regionali (Lombardia e Calabria) richiedono, infatti, l'adeguamento al "modello 231" quale *conditio sine qua non* per gli Enti che svolgono servizi formativi e che vogliono addivenire alla contrattazione con la regione medesima.

Si consideri inoltre che, la sentenza del Tribunale di Milano, Sez. VIII Civile del 13 Febbraio 2008 n. 1774 condanna la mancata adozione del Modello organizzativo dovuta ad un comportamento *inerte* dell'amministratore di una società incorso a responsabilità civile (ex art. 2392 c.c.) proprio a causa della sua condotta negligente (*mala gestio*).

Ciò, in quanto, l'adozione di un Modello idoneo a prevenire il rischio-reato all'interno dell'ente è una decisione amministrativa, che, seppur rimessa alla discrezionalità dell'organo gestorio, è in grado di consentire all'ente di evitare responsabilità amministrative e, soprattutto, l'applicazione delle relative sanzioni, pecuniarie ed interdittive.

Il D. Lgs n. 231/2001 prevede, inoltre, che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria, comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei Modelli a prevenire i reati (art. 6, comma3, D. Lgs n. 231/2001).

Il presente Modello è basato sulle indicazioni fornite da Confindustria con il documento "Linee guida per la costituzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo" del **31 marzo 2008, con aggiornamento dei reati presupposto del 26 Ottobre 2011.**

## Le "Linee Guida" di Confindustria

In attuazione di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del D. Lgs n. 231/2001, Confindustria, ha definito le proprie "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D Lgs 231/2001", che forniscono alle imprese associate indicazioni metodologiche circa l'individuazione delle aree di rischio e la strutturazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Le Linee Guida suggeriscono alle società di utilizzare i processi di *risk assessment e risk management* e prevedono le seguenti fasi per la definizione del Modello:

- o individuazione delle aree di rischio;
- o predisposizione e/o l'implementazione di un sistema di controllo idoneo a prevenire il rischio reato attraverso l'adozione di specifici protocolli.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- a) Codice Etico;
- b) sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e dalla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni;
- c) procedure manuali e/o informatiche tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo;
- d) poteri autorizzativi e di firma assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese;
- e) sistemi di controllo e gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare;
- f) comunicazione al personale e sua formazione.

Le elencate componenti del sistema di controllo devono essere informate ai principi di:

- 1) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni scelta decisionale ed operazione;
- 2) applicazione del principio di separazione delle funzioni e segregazione dei compiti;
- 3) documentazione dei controlli;
- 4) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico e delle procedure previste dal Modello;
- 5) autonomia, indipendenza, professionalità e continuità d'azione dell'Organismo di Vigilanza;
- 6) individuazione dei criteri per la scelta dell'Organismo di Vigilanza e previsione di specifici flussi informativi da e per l'Organismo di Vigilanza;
- 7) possibilità nei "gruppi" di soluzioni organizzative che accentrino presso la capogruppo le funzioni previste dal D Lgs n 231/2001, a condizione che:

- in ogni controllata sia istituito l'Organismo di Vigilanza ex art. 6, 1° comma, lett b (fatta salva la possibilità di attribuire questa funzione direttamente all'organo dirigente della controllata se di piccole dimensioni);

- sia possibile, per l'Organismo della controllata, avvalersi delle risorse allocate presso l'analogo Organismo della capogruppo;

- i dipendenti dell'Organismo della capogruppo, nell'effettuazione dei controlli presso altre società del gruppo, assumano la veste di professionisti esterni che svolgono la loro attività nell'interesse della controllata, riportando direttamente all'Organismo di controllo di quest'ultima.

Le Linee Guida di Confindustria sono state trasmesse, prima della loro diffusione, al Ministero della Giustizia, ai sensi dell'art. 6, comma 3 de D Lgs n 231 / 2001, affinché quest'ultimo potesse esprimere le proprie osservazioni entro trenta giorni. Il Ministero non ha, però, formulato alcuna osservazione entro tale termine.

Con Decreto ministeriale 26 giugno 2003, n 201 ( pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n 179 del 4 agosto 2003 ed entrato in vigore il 19 agosto 2003 ), il Ministero della Giustizia ha previsto che il Direttore Generale della giustizia penale presso il Ministero:

- esamini i codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti, inclusi i codici di comportamento già inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del D. Lgs 231/2001 stesso;
- possa comunicare all'associazione rappresentativa di categoria - entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento del codice di comportamento o, per i codici di comportamento inviati al Ministero fino alla data di entrata in vigore del decreto stesso, entro trenta giorni da tale data – eventuali osservazioni sull'idoneità del codice di comportamento a fornire indicazioni specifiche di settore per l'adozione e l'attuazione dei Modelli di organizzazione e di gestione.

Le Linee Guida di Confindustria sono state approvate dal Ministero della Giustizia con DM del 4/12/2003. Successivamente, in data 24 maggio 2004 Confindustria ha pubblicato le Linee Guida in parola, approvate dal Ministero della Giustizia. **Per la redazione del presente Modello si è tenuto conto delle Linee Guida di cui sopra aggiornate al 31 Marzo 2008.**

I contenuti del presente documento, nel caso in cui fossero emanate ulteriori Linee Guida da parte di Confindustria, potranno essere successivamente adeguati, su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza della società, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Resta inteso che la scelta di non uniformare il Modello ad alcune indicazioni di cui alle Linee Guida non inficia la validità dello stesso purché vengano salvaguardate, sotto il profilo dell'efficacia, le finalità e le modalità che ispirano il D. Lgs n. 231/2001. Il singolo Modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della società, non può essere una semplice trascrizione delle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

## **Principi generali e norme di comportamento**



I principi generali del Codice Etico dell'Azienda rispecchiano i valori in cui la Direzione crede fermamente e sono richiamati nella Politica Etica diffusa a tutti gli stakeholders dell'azienda.

Sia la Politica Etica che la Carta dei valori, forniti in allegato alla presente documentazione, costituiscono parte integrante del Modello Organizzativo.

Data 22 luglio 2013

Firma

A handwritten signature in blue ink is written over a blue ink stamp. The stamp contains the text "giessegi" in a bold, sans-serif font, followed by "INDUSTRIA MOBILI SpA" in a smaller, sans-serif font, and "L'Amministratore Unico" in an italicized, sans-serif font. Below the signature and stamp is a horizontal line.