

Avv. ANDREA POLICARI
Viale Mazzini/41 - 00195 Roma
Tel. 0636976895 - Fax 0632651118
Codice Fiscale/PLI MOR 67T15 H501W
Partita IVA/07994291008

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E
GESTIONE EX D.LGS. 231/01 E CODICE ETICO**

DI

CIPA S.P.A.

PARTE GENERALE

PARTE GENERALE**INDICE SOMMARIO**

1.	IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA.....	5
1.1.	Introduzione.....	5
1.2.	La portata del D.Lgs. n. 231 del 2001: i soggetti.....	5
1.3.	I Reati Presupposto.....	6
1.3.1.	I Reati commessi all'estero.....	6
1.3.2.	I criteri di imputazione della responsabilità dell'ente.....	6
1.4.	Le Sanzioni previste nel Decreto.....	6
1.5.	Le sanzioni per i Delitti Tentati.....	11
1.6.	Le condotte esimenti	11
1.7.	L'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo: le Linee guida	12
2.	IL MODELLO.....	13
2.1.	Cipa S.p.A.: Mission e Vision	13
2.2.	L'adozione del Modello in Cipa.....	13
2.3.	Le Finalità del modello	13
2.4.	La creazione del modello.....	14
2.5.	I reati presupposto rilevanti per l'attività di Cipa S.p.A.	15
2.6.	Adozione, modifiche e integrazioni al modello.....	16
2.7.	I documenti connessi al Modello.....	16
2.8.	La gestione delle risorse finanziarie.....	17
2.9.	La diffusione del Modello.....	17

2.10.	I Destinatari.....	17
2.11.	L'attività di Formazione e Informazione del Personale.....	18
2.12.	I soggetti Terzi e la diffusione del Modello.....	18
3.	ELEMENTI DEL MODELLO DI <i>GOVERNANCE</i> E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CIPA	19
3.1.	Il modello di <i>governance</i> societaria.....	19
3.2.	Il sistema di controllo interno e l'assetto organizzativo di Cipa	19
3.3.	Principi generali di controllo	20
4.	IL CODICE ETICO.....	27
4.1.	Premesse.....	27
4.2.	Creazione e approvazione del Codice etico.....	28
4.3.	Destinatari	28
4.4.	Principi e norme di comportamento: la Carta dei Valori	28
4.4.1.	Attuazione del codice Etico per gli Organi sociali.....	31
4.4.2.	Attuazione del codice Etico per il Personale.....	31
4.4.3.	Attuazione del codice Etico per i Terzi destinatari.....	32
4.5.	Obblighi di informazione all'Organismo di Vigilanza e sistema di controllo.....	32
4.6.	Informazione e attuazione del rispetto del Codice Etico.....	33
5.	SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO IN CASO DI INOSSERVANZA DEL PRESENTE	

MODELLO	E	DELLE	NORME	–	DISPOSIZIONI	IVI
RICHIAMATE.....						33

5.1 Principi

Generali.....	33
---------------	----

6.1.	La Violazione del Modello e del Codice Etico: sanzioni e misure disciplinari...	34
6.2.	Le Sanzioni previste.....	35
6.2.1.	Sanzioni per personale dipendente in posizione non dirigenziale.....	35
6.2.2.	Sanzioni per dirigenti, amministratori e sindaci.....	36
6.3.	Soggetti Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni.....	37
6.4.	Approvazione del Modello e del Codice Etico.....	38
6.5.	Allegati.....	38

IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231, IN MATERIA DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELLE PERSONE GIURIDICHE, DELLE SOCIETÀ E DELLE ASSOCIAZIONI ANCHE PRIVE DI PERSONALITÀ GIURIDICA

1.1 Introduzione

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”* (di seguito, anche **“D.Lgs. n. 231 del 2001”** o il **“Decreto”**), che ha come obiettivo principale l’adeguamento della normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall’Italia.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 stabilisce, quindi, un regime di responsabilità amministrativa a carico delle persone giuridiche (di seguito, per brevità, il/gli **“Ente/Enti”**), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica, autrice materiale del reato, e che mira ad attribuire una responsabilità per l’illecito commesso anche agli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto. Tale responsabilità amministrativa sussiste

esclusivamente per i reati tassativamente elencati nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

1.2 La portata del D.Lgs. n. 231 del 2001: i soggetti

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono:

- (i) di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: denominati anche i **“Soggetti Apicali”**),
- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, i **“Soggetti Sottoposti”**).

A tal proposito, viene sostenuto che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, essendo sufficiente anche la mera esistenza di *“un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori”*¹.

Tanto ciò premesso, l'Ente non risponde, secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 2, del Decreto, se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto *“organico”* per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

Il Decreto richiama tassativamente le seguenti fattispecie di reato (di seguito, anche, i **“Reati Presupposto”**):

- (i) reati contro la Pubblica Amministrazione (articoli 24 e 25 del D.Lgs. n. 231 del 2001), introdotti dal Decreto e successivamente modificati dalla L.190 del 6 novembre 2012;
- (ii) delitti informatici e trattamento illecito dei dati, introdotti dall'articolo 7 della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-*bis*;
- (iii) delitti di criminalità organizzata, introdotti dall'articolo 2, comma 29, della Legge 15 luglio

¹ Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

2009, n. 94, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 24-ter;

- (iv) delitti contro l'industria e il commercio, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. b), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-bis.1;
- (v) reati societari, introdotti dal Decreto Legislativo 11 aprile 2002, n. 61, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-ter, successivamente integrato dalla Legge n.190 del 6 novembre 2012,
- (vi) delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, introdotti dalla Legge 14 gennaio 2003, n. 7, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quater;
- (vii) delitti contro la personalità individuale, introdotti dalla Legge 11 agosto 2003, n. 228, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-quinquies;
- (viii) reati di abuso di mercato, previsti dalla Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-sexies e, all'interno del TUF, l'articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente";
- (ix) reati di omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, introdotti dalla Legge 3 agosto 2007, n. 123, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-septies;
- (x) reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, introdotti dal Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-octies;
- (xi) delitti in materia di violazione del diritto d'autore, introdotti dall'articolo 15, comma 7, lett. c), della Legge 23 luglio 2009, n. 99, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-novies;
- (xii) delitto di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria, introdotto dall'art. 4 della Legge 3 agosto 2009, n. 116, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-decies²;
- (xiii) reati transnazionali, introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "*Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale*";
- (xiv) delitto di impiego di cittadini di Paesi terzi di cui il soggiorno è irregolare, introdotto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, recante l' "*Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che*

² Originariamente 25-novies e così rinumerato dal D.Lgs. 121/2011.

impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare”, che ha inserito nel D.Lgs. n. 231 del 2001 l'articolo 25-*duodecies*.

- (xv) Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (§art. 316 – ter c.p.).
- (xvi) Truffa a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, comma 1, n. 1 c. p.);
- (xvii) Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- (xviii) Frode informatica in danno dello Stato o di altro Ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- (xix) Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- (xx) Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c. p.);
- (xxi) Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- (xxii) Istigazione alla corruzione (art. 322 c. p.);
- (xxiii) Concussione (art. 317 c. p.);
- (xxiv) Malversazione a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico (art. 316 – bis c. p.);
- (xxv) Reati societari, quali false comunicazioni sociali (art. 2621 c. c.); false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 c. c.); falso in prospetto (art. 2623 c.c.); falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.); impedito controllo (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. 2628 c.c.); formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.); indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.); aggio (art. 2637 c.c.); ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).
- (xxvi) Reati ambientali di cui alla legge n. 68/2015 recante "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente", da cui il Titolo VI-bis, Dei delitti contro l'ambiente, nel libro II del codice penale, prevedendo le seguenti nuove fattispecie delittuose, per lo più di natura dolosa: delitto di inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.), reato di morte o lesioni come conseguenza del delitto di inquinamento ambientale (art. 452-ter c.p.), il delitto di disastro ambientale (art. 452-quater c.p.), i delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinques c.p.), il delitto di traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies cod. pen.), il delitto di impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.), il delitto di omessa bonifica (articolo 452-terdecies c.p.).

(xxvii) **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 24, D.Lgs. 231/01).**

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.316-ter c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.).

Xxxi) Delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, D.Lgs. 231/01).

- 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. 615-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.)

- **Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (art. 25, D.Lgs. 231/01).**
- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.).

- **Reati di falso nummario (art. 25-bis, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, art. 6, D.L. convertito con modificazioni dalla legge n. 409 del 23/11/2001].
- 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.);
- Falsificazione 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.).

- **Reati societari (art. 25-ter, D.Lgs. 231/01).**
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);

- Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c.) (l'art. 2623 è soppresso dal 12/01/2006 dalla Legge del 28/12/2005 n. 262 art. 34;
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di 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.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).
- **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) .**
- **Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 11/08/2003 n. 228, art. 5].
- 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.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- 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. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 18 aprile 2005 n. 62, art. 9].
- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).
- **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9].
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.Lgs. 231/01)** [Articolo aggiunto dal D.Lgs. 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, co. 3]. Ricettazione (art. 648 c.p.).
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).
- **Reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10).** L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);

- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.) (abrogato dall'art. 64, co. 1, let. f);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.) (abrogato dal D.Lgs. 231/07, art. 64, co. 1, let. f);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).
- Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 90 che recepisce la Direttiva 2015/849/UE (cd. IV Direttiva) dettando disposizioni più severe in materia di antiriciclaggio e di contrasto al finanziamento delle attività terroristiche.
- decreto legislativo 15 marzo 2017 n. 38, è stato approvato in via definitiva ed in attuazione delle decisioni quadro 2003/568/GAI del Consiglio dei Ministri del 22 luglio 2003, relativa alla lotta contro la corruzione nel settore privato, le modifiche dell'art. 2635 c.c. e dell'art. 25-ter D. Lgs. n. 231/2001 nonché l'introduzione degli artt. 2635-bis e ter.

- **Reati commessi all'estero**

- La responsabilità penale può rilevarsi non solo per ciò che rientra strettamente nella qualifica di reato nazionale, ma anche per quei reati commessi all'estero, ai sensi di quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, a condizione che siano soddisfatti i requisiti oggettivi e soggettivi previsti ex lege.

Inoltre, il legislatore stabilisce che, al fine di perseguire l'ente per eventuali reati commessi all'estero sia necessario che:

- che sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9 e 10 c.p.;
- lo Stato in cui è commesso il fatto costituente il reato non abbia già proceduto nei confronti dell'ente;
- che gli enti abbiano la sede principale nel territorio dello Stato Italiano;

- che il reato commesso all'estero sia stato posto in essere da un soggetto c.d. apicale o sottoposto, ex art. 5 D.lgs. 231/2001.

1.3.2. I criteri di imputazione della responsabilità dell'ente

Per verificare se ci sono i presupposti per applicare le disposizioni di cui al Decreto e quindi se l'ente può essere considerato responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio, è sufficiente che i reati siano commessi

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche solo di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).
- La responsabilità non sussiste se i soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili:

- (a) sanzioni amministrative pecuniarie;
- (b) sanzioni interdittive;
- (c) confisca del prezzo o del profitto del reato;
- (d) pubblicazione della sentenza.

(a) La sanzione amministrativa pecuniaria consiste in una sanzione applicata *tout court*, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

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

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille)³, tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione, il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di Euro 258,00 ad un massimo di Euro 1.549,00. Tale importo è fissato *“sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione”* (articoli 10 e 11, comma 2, D.Lgs. n. 231 del 2001).

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

L'articolo 12, D.Lgs. n. 231 del 2001, prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella seguente tabella, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

Riduzione	Presupposti
1/2 (e non può comunque	L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un

³ Con riferimento ai reati di *market abuse*, il secondo comma dell'articolo 25-sexies del D.Lgs. n. 231 del 2001 prevede che: *“Se in seguito alla commissione dei reati di cui al comma 1, il prodotto o il profitto conseguito dall'ente è di rilevante entità, la sanzione è aumentata fino a dieci volte tale prodotto o profitto”*.

Riduzione	Presupposti
essere superiore ad Euro 103.291,00)	vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <u>vero</u> il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	la della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>ovvero</u> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	la della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] L'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; <u>e</u> è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(b) Le seguenti sanzioni interdittive sono previste dal Decreto e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste:

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

Perché le sanzioni interdittive possano essere comminate, è necessaria la sussistenza di almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D.Lgs. n. 231 del 2001, ossia:

- *“l'ente ha tratto dal 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 questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative”*; ovvero
- *“in caso di reiterazione degli illeciti”*⁴.

Inoltre, le sanzioni interdittive possono anche essere richieste dal Pubblico Ministero e applicate all'Ente dal Giudice in via cautelare, quando:

- sono presenti gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da reato;
- emergono fondati e specifici elementi che facciano ritenere l'esistenza del concreto pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede;
- l'Ente ha tratto un profitto di rilevante entità.

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

L'applicazione delle sanzioni interdittive è altresì esclusa dal fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatrici previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231 del 2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

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

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata è effettuata dal Giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria,

⁴ Ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 231 del 2001, *“si ha reiterazione quanto l'ente, già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva”*.

“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso” (art. 14, D.Lgs. n. 231 del 2001).

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

(c) Ai sensi dell’articolo 19, D.Lgs. n. 231 del 2001, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca - anche per equivalente - del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

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

1.5 Le Sanzioni per i delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei reati presupposto del Decreto, 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 (articolo 26 del Decreto).

1.6 Le Condotte Esimenti

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. n. 231 del 2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell’Ente per i reati commessi nell’interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente

paragrafo 1.2).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero qualora l'Ente stesso dimostri che:

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il “**Modello**”);
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l’“**Organismo di Vigilanza**” o l’“**OdV**”), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Si sottolinea come l'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i protocolli ed i controlli necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che la Società intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

- a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;
- b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

- e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

1.7. L'adozione e l'attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo: le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo *ex* D.Lgs. n. 231 del 2001, approvate da Confindustria in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, cumulativamente definite le “**Linee Guida**”).

Il percorso indicato dalle Linee Guida per l'elaborazione del Modello può essere schematizzato secondo i seguenti punti fondamentali:

- individuazione delle aree a rischio, volta a verificare in quali aree/settori aziendali sia possibile la realizzazione dei reati;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di ridurre i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. A supporto di ciò, soccorre l'insieme coordinato di strutture organizzative, attività e regole operative applicate - su indicazione del vertice apicale - dal *management* e dai consulenti, volto a fornire una ragionevole sicurezza in merito al raggiungimento delle finalità rientranti in un buon sistema di controllo interno.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo preventivo proposto dalle Linee Guida di Confindustria sono, per quanto concerne la prevenzione dei reati dolosi:

- il Codice Etico;
- il sistema organizzativo;
- le procedure manuali ed informatiche;

- i poteri autorizzativi e di firma;
- il sistema di controllo e gestione;
- la comunicazione al personale e sua formazione.

Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro e - sebbene successivi all’emanazione delle Linee Guida - la maggior parte dei reati ambientali), le componenti più rilevanti individuate da Confindustria sono:

- il Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati;
- la struttura organizzativa,
- la formazione e addestramento,
- la comunicazione e coinvolgimento,
- la gestione operativa,
- il sistema di monitoraggio della sicurezza.

Il sistema di controllo deve essere informato ai seguenti principi:

- verificabilità, tracciabilità documentale, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- separazione delle funzioni (impossibilità di gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- documentazione dei controlli;
- introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e dei protocolli previsti dal Modello;
- individuazione di un Organismo di Vigilanza i cui principali requisiti siano:
 - autonomia ed indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.

- obbligo, da parte delle funzioni aziendali, e segnatamente di quelle individuate come maggiormente “a rischio reato”, di fornire informazioni all’Organismo di Vigilanza, sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità riscontrate nell’ambito delle informazioni disponibili.

2. IL MODELLO

2.1 Cipa S.p.A.: Mission e Vision

Cipa S.p.A. (di seguito, per brevità, “Cipa” o la “Società”) è un’azienda operante nel settore dell’ingegneria di sottosuolo, specializzata in grandi opere, opere del sottosuolo, gallerie, pozzi ed edilizia industriale. Costituita nel 1986, la struttura di Cipa rappresenta un punto di riferimento nel mercato, grazie alle competenze tecniche acquisite e all’esperienza maturata nel campo dell’ingegneria di sottosuolo, sia in Italia che all’estero, e alla continua evoluzione delle attrezzature.

2.2 L’adozione del Modello in Cipa

Cipa si è dotata di un proprio Modello, tenendo conto:

- Dell’organizzazione aziendale;
- dell’evoluzione normativa, della Giurisprudenza e della Dottrina;
- delle considerazioni derivanti dall’applicazione del Modello (comprese le esperienze provenienti dal contesto penale);
- della prassi delle società italiane in relazione ai modelli;
- dell’evoluzione del quadro normativo;
- delle posizioni assunte in merito dalle associazioni di categoria;

L’adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell’organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), al quale è altresì attribuito il compito di integrare il presente Modello con ulteriori Sezioni della Parte Speciale relative a altre tipologie di Reati Presupposto di nuova introduzione nel D.Lgs. n. 231 del 2001.

2.3 Le finalità del Modello

Il Modello, predisposto dalla Società sulla base dell’individuazione delle aree di possibile rischio nell’attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto di Cipa, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che Cipa non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.4 La creazione del Modello

Sulla scorta anche delle indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è articolata nelle fasi di seguito descritte:

- (i) esame preliminare del contesto aziendale, attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con responsabili di Cipa informati sulla struttura e sulle attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/funzioni aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate, oltre che la loro concreta ed effettiva attuazione;
- (ii) individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "a rischio" o – limitatamente ai reati contro la Pubblica amministrazione – "strumentali" alla commissione di reati, operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto aziendale (di seguito, per brevità, cumulativamente indicate come le "Aree a Rischio Reato");
- (iii) definizione, in via di ipotesi, delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Aree a Rischio Reato;
- (iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente, finalizzato a prevenire la

commissione dei Reati Presupposto.

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di “rischio accettabile”⁵. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs. n. 231 del 2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall’efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell’esclusione di responsabilità amministrativa dell’ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.5 I Reati Presupposto rilevanti per l’attività di Cipa S.p.A. (in generale).

La Società ha inteso predisporre un Modello che tenga conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo e in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l’esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Aree a Rischio Reato, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di Cipa è costituito da una “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine dello stesso e da una “**Parte Speciale**”, a sua volta suddivisa in Sezioni in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

⁵ “La nozione di accettabilità cui si riferimento riguarda i rischi di condotte devianti dalle regole del modello di organizzazione e non anche i sottostanti rischi lavorativi per la salute e la sicurezza dei lavoratori che secondi 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”, così le linee guida di Confindustria per la redazione del Modello ex D.Lgs. 231/2001, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate il 31 marzo 2008.

La Parte Speciale contiene - per ciascuna categoria di reati presupposto - una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Aree a Rischio Reato individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

Anche in considerazione del numero di fattispecie di reato che attualmente costituiscono presupposto della responsabilità amministrativa degli Enti ai sensi del Decreto, talune di esse non sono state ritenute rilevanti ai fini della costruzione del presente Modello, in quanto si è reputato che il rischio relativo alla commissione di tali reati fosse solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile. In particolare, a seguito di un'attenta valutazione dell'attività in concreto svolta da Cipa S.p.a. e della sua storia, sono state considerate rilevanti le seguenti fattispecie:

- **Reati contro la Pubblica Amministrazione** (Artt. 24 e 25 del Decreto).
- **Reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis del Decreto).
- **Reati societari** (Art.25-ter del Decreto).
- **Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (Art.25-septies).
- **Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (Art.25-octies del Decreto).
- **Delitti informatici e trattamento illecito dei dati** (Art.24-bis del Decreto).
- **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter del Decreto).
- **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis 1 del Decreto).
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore** (Art.25-novies del Decreto).
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria** (Art. 25-decies del Decreto).
- **Reati ambientali** (Art.25-undecies del Decreto).
- **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno sia irregolare** (Art. 25-duodecies del Decreto).

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che, per la loro irrilevanza, non trovano disciplina specifica nella Parte Speciale del presente Modello.

2.5 Adozione, modifiche e integrazioni al modello

L'Amministratore Unico ha competenza esclusiva per l'adozione, le eventuali modifiche e/o integrazioni del presente, Modello, stante un potere dell'Organismo di Vigilanza, quale riconosciuto dagli artt. 6, comma 1, lett. b) e 7, comma 4, lett. a) del Decreto, di formulare all'Amministratore Unico proposte relative alle modifiche del Modello, e stante altresì un dovere di segnalare fatti, circostanze e/o carenze organizzative riscontrate durante l'attività dell'OdV, che comportino o che dovrebbero comportare modifiche o integrazioni del Modello.

Un obbligo, da parte dell'Amministrazione Unico, circa le modifiche o le integrazioni del Modello, previa consultazione o comunque su proposta dell'OdV, qualora sussistano:

- violazioni o elusioni delle prescrizioni del Modello che abbia dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- modifiche significative della *governance* societaria o dell'attività di impresa;
- modifiche normative.

L'Amministratore Unico ha l'obbligo di comunicare tempestivamente all'OdV le modifiche o le integrazioni al Modello.

Qualora le prescrizioni del presente Modello si dimostrino inefficaci ai fini della loro corretta attuazione, le funzioni aziendali competenti possono modificarne le procedure operative.

2.6 I documenti connessi al Modello

Costituiscono parte integrante e sostanziale del Modello, i seguenti documenti:

- codice etico, contenente l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità di Cipa nei confronti dei destinatari del Modello stesso (di seguito, per brevità, il “Codice Etico”);

- sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, il “**Sistema Sanzionatorio**”);
- sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l’obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all’interno dell’Ente nelle Aree a Rischio Reato;
- sistema di procedure, di protocolli e di controlli interni aventi quale finalità quella di garantire un’adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Aree a Rischio Reato;

(Di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le “**Procedure**”).

Ne consegue che, con il termine Modello, deve intendersi non solo il presente documento, ma, altresì, tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.7 La gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 2.4, tenuto conto che, ai sensi dell’articolo 6, lettera c) del D.Lgs. n. 231 del 2001, tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l’individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici protocolli contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell’ambito della gestione di tale risorse.

2.8 La diffusione del Modello

La diffusione del Modello resta a cura della società che si impegna a renderlo noto internamente ed esternamente attraverso le seguenti modalità:

- a) - distribuzione del Modello, congiuntamente al Codice Etico, a tutta la compagine sociale e al Personale tutto;

- b) - affissione nelle bacheche presenti sui luoghi di lavoro;
- c) - pubblicazione sul sito internet della società e sulla rete intranet aziendale.

L'OdV promuove e monitora attività di formazione sui principi e sulle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, anche in funzione delle diverse responsabilità e dei ruoli dei soggetti "apicali" e del personale soggetto al controllo di questi ultimi.

Nei contratti con i Terzi Destinatari è, inoltre, prevista l'introduzione e la sottoscrizione di dichiarazioni volte, da un lato, a formalizzare l'impegno del Modello e del Codice Etico, e dall'altro a disciplinare sanzioni contrattuali in caso di violazione di tale impegno.

2.9 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di Cipa C.p.a. e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**").

Tutto ciò affinché i Destinatari seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.

In ogni caso, le funzioni aziendali competenti assicurano il recepimento, nelle Procedure della Società, dei principi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico di Cipa S.p.a..

2.10 L'attività di Formazione e Informazione del Personale

È obiettivo di Cipa garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i

Destinatari è gestita dall'Ufficio *Human Resources* in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre funzioni aziendali, di volta in volta, coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie, anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare è prevista:

- una comunicazione iniziale. A tal proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai Soggetti Apicali e/o Sottoposti che operano nelle Aree a rischio reato, viene data informativa delle Sezioni della Parte Speciale che riguardano l'Area di riferimento;
- una specificata attività di formazione. Tale attività di formazione "continua" è obbligatoria è sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (*e-mail* di aggiornamento, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

2.11 I soggetti Terzi e la diffusione del Modello

Cipa S.p.a. prevede, altresì, la diffusione del Modello alle persone che intrattengono con la Società rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed ogni altro rapporto che si concretizzi in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i *partner*, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché *joint-venture*) (di seguito, per brevità, i "Terzi").

In particolare, le funzioni aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società di *service* con cui entrano in contatto, idonea informativa in

relazione all'adozione da parte di Cipa S.p.a. del Modello ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello, presenti sul sito *internet* della stessa.

Nei rispettivi testi contrattuali sono inserite specifiche clausole dirette ad informare i Terzi dell'adozione del Modello da parte di Cipa, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione e di aver conoscenza delle conseguenze derivanti dal mancato rispetto dei precetti contenuti nella Parte Generale del Modello, nel Codice Etico nonché si obbligano a non commettere e a far sì che i propri apicali o sottoposti si astengano dal commettere alcuno dei Reati Presupposto.

3. ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI CIPA

3.1 Il Modello di *governance* societaria

Cipa S.p.a. è una società di capitali ed è, attualmente, amministrata da un Amministratore Unico.

L'Amministratore, statutariamente, è investito di tutti i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezione alcuna, con tutte le facoltà per l'attuazione e il raggiungimento degli scopi sociali.

Può quindi contrarre ogni specie di obbligazione e compiere qualsiasi atto di disposizione patrimoniale senza limitazioni di sorta, essendo di sua competenza.

Può altresì rilasciare, anche a terzi, procure speciali per categorie di atti di ordinaria amministrazione, nonché per determinati atti di straordinaria amministrazione nonché rappresentare la Società di fronte ai terzi e in giudizio, con facoltà di promuovere azioni, querele e istanze giudiziarie e amministrative per ogni grado di giudizio ed anche per i giudizi di revocazione o per Cassazione.

3.2 Il sistema di controllo interno e l'assetto organizzativo di Cipa

Cipa ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni aziendali (anche in relazione ai reati da prevenire),:

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico della Società;
- il sistema di deleghe e procure;
- la documentazione e le disposizioni inerenti la struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;
- il sistema di controllo interno e, quindi, la struttura delle procedure aziendali;
- le procedure afferenti il sistema amministrativo, contabile e di *reporting*;
- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;
- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;
- il sistema sanzionatorio di cui ai CCNL;
- il “*corpus*” normativo e regolamentare nazionale e straniero quando applicabile.

3.3 Principi generali di controllo

In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le Aree a Rischio Reato.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti:

- **Trasparenza:** ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;
- **Separazione delle funzioni/Poteri:** nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;
- **Adeguatezza delle norme interne:** l'insieme delle norme aziendali deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa è tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

- **Tracciabilità/Documentabilità:** ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

4. IL CODICE ETICO

4.1. Premesse

Cipa S.p.A. ha deciso di dotarsi del presente Codice Etico allo scopo di integrare l'insieme di regole poste a base del proprio sistema di Corporate Governance, recependo le indicazioni che il legislatore del D.lgs. 231/2001, e ss. mm. e ii., ha voluto fissare, al fine di facilitare la creazione di un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire, e contrastare, le fattispecie di reato che si verificano all'interno dell'attività aziendale.

L'obiettivo che Cipa intende perseguire attraverso l'adozione del Codice Etico è creare un insieme di norme e regole di condotta, che andranno ad unirsi a quei principi di lealtà, buona fede e correttezza personale e professionale che, da sempre, caratterizzano l'operato della Società, fissando, tra l'altro, i principi fondamentali cui devono attenersi le unità organizzative della Società, sia in Italia che all'estero.

Il presente documento è adottato dall'Amministratore Unico, onde agevolare la conoscenza, tra i propri dipendenti, collaboratori e partner, di quelle norme comportamentali che hanno sempre costituito la base del business della Società.

A tal fine, il presente Codice Etico contiene principi di comportamento e regole di condotta cui amministrazione, dipendenti e stakeholder (fornitori, collaboratori, partner, clienti, soci, etc.) devono rispettare durante l'espletamento delle proprie quotidiane attività e nei rapporti reciproci.

I soggetti sopra enucleati sono tenuti a conoscere, osservare e applicare il Codice Etico di Cipa S.p.A., non essendo accettate deroghe di alcun tipo o comportamenti inidonei ai principi cardine della Società, come di seguito definiti.

Qualunque violazione che possa pregiudicare il rapporto fiduciario con la Società o i rapporti con gli stakeholder, compromettendo, tra l'altro, l'immagine della Società, saranno sanzionati in base alla prescrizioni del Modello, ex D.Lgs. 231/2001.

In nessun caso, il perseguimento di obiettivi aziendali o dell'interesse del Gruppo,

potranno giustificare una condotta contraria al Modello e al Codice Etico, che fungono come garanzia di affidabilità e correttezza della Società: pertanto, qualunque comportamento in violazione dei principi testé indicati, sarà sanzionato, a tutela del patrimonio e della reputazione della Società.

Le norme del Codice Etico, al pari di quelle del Modello, s'intendono applicate anche alle sedi operative del Gruppo, sia in Italia che all'estero.

4.2. Creazione e approvazione del Codice Etico

Cipa S.p.A. ha ritenuto necessario dotarsi di un Codice Etico, ritenendolo essenziale, come già in premessa evidenziato, per agevolare l'attività quotidiana aziendale e i rapporti all'interno e all'esterno del Gruppo. Sulla scorta di tali ragioni, l'Amministratore Unico di Cipa, approva il presente Codice Etico.

L'esigenza di correttezza e trasparenza, che si evince dall'adozione del presente documento, consente l'uniformità degli standard aziendali a quelli elevati che il mercato propone e garantisce di salvaguardare gli interessi degli stakeholder e di tutti coloro i quali vengono in contatto con la Società, preservando, al contempo, l'immagine e la reputazione di Cipa tramite un approccio etico al mercato, sia riguardo le attività svolte nel territorio italiano che in quello internazionale.

4.3. Destinatari

Il presente Codice Etico s'intende immediatamente recepito e, come tale, applicabile a tutti i Destinatari.

Tali sono da ritenersi tutti gli amministratori, i sindaci e i soggetti che operano per la società incaricata della revisione di Cipa S.p.A., tutti i dipendenti, con qualunque tipologia contrattuale, in Italia o all'Estero (per brevità, definiti, unitamente, il Personale), i dirigenti e tutti i soggetti terzi esterni che operano, direttamente o indirettamente con la Società (definiti, indistintamente, soggetti terzi), sia che si tratti di soggetti giuridici italiani o stranieri e che attuino in Italia o all'estero.

I destinatari sono tenuti al pieno rispetto del Codice Etico e del Modello, pena applicazione del sistema sanzionatorio previsto dal presente documento. Le linee di

condotta tracciate nel Codice Etico, in ragione della loro valenza disciplinare, sono da ritenersi vincolanti. Cipa si riserva di non iniziare o proseguire rapporti con chi non intenderà allinearsi ai principi etici e morali che nel presente documento vengono enunciati in quanto ritenuti assolutamente imprescindibili dall'azienda.

Al fine di agevolare i dipendenti nella comprensione e nell'effettiva applicazione del Codice Etico e del Modello, Cipa si impegna a porre in essere un programma di sensibilizzazione e formazione continua in favore dei Destinatari tutti.

La società ha il dovere di dipanare eventuali dubbi rilevati dai Dipendenti attinenti il Codice Etico, anche nel suo profilo di applicazione pratica, qualora questi vengano sollevati all'Amministrazione o agli addetti alla formazione.

4.4. Principi e norme di comportamento: la Carta dei Valori

I principi su cui si fonda il Codice Etico sono riassumibili in una c.d. Carta dei Valori, in cui vengono esplicitati i valori, appunto, cui si ispira la Società e che devono essere rispettati e applicati da tutti i Destinatari.

Destinatari di questi principi e valori sono da ritenersi tutti i soggetti che collaborano con Cipa, a qualunque titolo, a prescindere che essi rivestano una posizione di potere, o meno, all'interno del Gruppo. L'Azienda è convinta che la condivisione di questi valori sia fautrice di una serenità aziendale e di un'efficienza che rappresentano un valore aggiunto per la Società, e che la differenzia da altri soggetti operanti nel medesimo mercato.

Posto che l'Ente ritiene principio imprescindibile il rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera e che ritiene che ogni dipendente debba essere soggetto al medesimo impegno, per il solo fatto di collaborare con la Società, la Carta dei Valori testé approvata, si fonda sui seguenti principi:

- a. *Responsabilità e il rispetto delle leggi*: ogni soggetto, dipendente o terzo che intrattenga rapporti con la Società, è tenuto al rispetto delle leggi vigenti nel Paese in cui opera ed è soggetto al conseguente regime di responsabilità in caso di violazione.
- b. *Ripudio delle organizzazioni criminali*: i nostri valori, quelli che da 25 anni accompagnano l'azienda, indipendentemente da una codificazione degli stessi, sono quelli dell'onestà e del rispetto delle leggi. Ci aspettiamo che chiunque collabori, a vario titolo con Cipa, tenga

a mente questi valori e si astenga dal contattare l'Azienda qualora non sia in grado di rispettarli. Anche in virtù di ciò, ci impegniamo a collaborare con le Autorità al fine di favorire l'attività di indagine, ove se ne presenti la necessità.

- c. *Valori personali e integrità morale*: si tratta di principi imprescindibili per collaborare, a qualunque titolo, con la Società e sono da intendersi nel senso più lato possibile e non solo come rettitudine ed etica, ma anche come correttezza e non discriminazione nei confronti del prossimo, cordialità, educazione, onestà, trasparenza. *Spirito di squadra e sana competizione*: una proficua collaborazione tra colleghi è in grado di agevolare non solo il raggiungimento degli obiettivi ma anche e soprattutto l'instaurazione di un rapporto che prescinde da quello lavorativo e che arricchisce ciascuno, non solo l'Azienda.
- d. *Ripudio dei comportamenti sessualmente espliciti*: Cipa si professa fermamente contraria a tollerare o coprire atteggiamenti o comportamenti dei suoi collaboratori da cui si evinca la sussistenza di interesse per materiale pedopornografico, con contenuti sessuali espliciti od osceni. E' disprezzata e, conseguentemente, punita, ex D.Lgs. 231/2001, anche la commercializzazione e/o la detenzione del relativo materiale.
- e. *Rispetto del prossimo*: la personalità individuale del singolo è un valore da rispettare sia durante che al di fuori dell'orario di lavoro ed è per questo che l'Azienda chiede a tutti i Dipendenti e ai Terzi di rispettare il prossimo come individuo, in primis, e non solo come collega di lavoro. Sono, pertanto, da bandire comportamenti che possano sfociare in mobbing, molestie sessuali, discriminazioni dovute all'età, al sesso, alla razza, alla religione, alla filosofia, alle opinioni politiche e sindacali, alle condizioni fisiche, alla nazionalità, allo stato civile, agli orientamenti sessuali o comportamenti che possano, in qualunque modo e a qualunque stadio, ledere la sensibilità altrui.
- f. *Organizzazione ed efficienza*: in tal caso si intende una generale dedizione al lavoro e l'ottimizzazione dei tempi e delle risorse.
- g. *Spirito di servizio*: siamo tutti dalla stessa parte, per questo ci aspettiamo, nei limiti ragionevoli di ciascuno, spirito di sacrificio, soprattutto in quei momenti storici in cui la realizzazione degli obiettivi aziendali risulta più gravosa. L'Amministrazione si pregia di dare il buon esempio di cosa voglia dire sacrificarsi per qualcosa.
- h. *Conflitto di interesse*: è necessario, per il mantenimento di un sano equilibrio aziendale, che le situazioni in cui possa crearsi un conflitto di interesse siano evitate in modo assoluto. La ricerca di un tornaconto personale oltre a ledere direttamente gli interessi dell'azienda,

non rispecchia minimamente i valori che Cipa cerca di diffondere tra i suoi Dipendenti attraverso l'adozione del presente Codice Etico. Anche per questo ripudiamo la corruzione e qualunque comportamento che possa portare un vantaggio del singolo a discapito dei soggetti onesti che compongono il Gruppo.

- i. *Regalie e omaggi*: al fine di prevenire fenomeni corruttivi o fraintendimenti circa l'etica che anima il gruppo, è fatto divieto assoluto di offrire e/o ricevere, in via diretta o meno, a/da clienti, omaggi o benefici (in senso lato intesi), tali da poter essere interpretati, da soggetti imparziali, come diretti a far ottenere un vantaggio al Gruppo o a singoli membri dello stesso. Atti di cortesia commerciale, come ospitalità o omaggi, sono consentiti solo se conformi alle definizioni aziendali e di modico valore. Nel rispetto di tali prescrizioni e di un regime di trasparenza, e al fine di non destare dubbi circa la correttezza delle transazioni commerciali di Cipa, i compensi ai fornitori dovranno essere conformi a quanto indicato nel contratto e i pagamenti non potranno essere effettuati a soggetti diversi da quelli indicati dalle Parti contrattuali. Il medesimo divieto vige anche nei confronti di soggetti appartenenti alla Pubblica Amministrazione, o a loro parenti, sia italiani che stranieri.
- j. *Riservatezza*: visto l'area operativa di Cipa, si ritiene sia obbligo di tutti mantenere assoluto rigore e riservatezza nella diffusione di informazioni private dell'Azienda, anche al di fuori dell'orario di lavoro, onde evitare di ledere gli interessi del Gruppo tutto e di portare a conoscenza di altri operatori del mercato del know-how di Cipa. Eventuali violazioni sono ritenute riprovevoli e come tali verranno gravemente sanzionate.
- k. *Correttezza nei rapporti con il Dipendenti*: Cipa assicura che l'esercizio della propria autorità nel rapporto con i propri collaboratori o con terzi soggetti che, a qualunque titolo, vengano in contatto con l'azienda, sarà gestito nel totale rispetto del prossimo, senza intaccare la dignità personale, i profili sensibili della persona, l'autonomia e la personalità del soggetto.
- l. *Ambiente*: l'Azienda riconosce l'importanza di rispettare un bene della collettività non solo per il momento attuale ma anche e soprattutto in prospettiva delle generazioni future e, pertanto, si impegna ad operare nel totale rispetto degli standard di qualità ed efficienza previsti dalle leggi vigenti, impegnandosi, altresì, a denunciare qualunque violazione di cui venga a conoscenza durante la sua attività.
- m. *Concorrenza leale*: Cipa è fermamente convinta che gli obiettivi si possano e si debbano raggiungere mettendo in pratica l'etica e la morale senza per questo violare quei principi

basilari della sana competizione e della concorrenza leale. Non si diventa una stabile realtà aziendale se non confrontandosi con gli altri con lealtà, correttezza e buona fede e non mettendo in atto giochi di potere, astuzie o artifizii. Ci aspettiamo che questo sia lo spirito che anima la nostra Azienda. Lo stesso deve valere nei rapporti con le aziende concorrenti.

- n. *Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro*: il luogo di lavoro è il posto in cui il soggetto passa gran parte della sua vita ed è nostra cura che sia un luogo in cui il singolo non si senta discriminato o bistrattato e in cui si senta al sicuro rispetto alla sua salute e alla sua incolumità. Per questo, si ritiene indispensabile mettere in atto un sistema di sicurezza sul lavoro e di salvaguardia della salute degli individui idoneo, di modo che tutti siano in grado di conoscere i rischi connessi all'attività lavorativa e che ciascuno si impegni a rispettare nell'interesse di ciascuno.
- o. *Tutela della privacy*: riteniamo che la sfera privata di ciascuno sia uno spazio inviolabile ed è per questo che ci impegniamo a rispettarla e a tutelarla dalle speculazioni altrui. L'Azienda rispetta le individualità e le tutela attraverso l'applicazione del D.Lgs. 196/2003 e ss. mm. ii..
- p. *Selezione del personale*: il personale è la vera risorsa di un'azienda, è per questo che siamo così presenti in questa fase delicata. Crediamo che un'efficiente selezione del personale *ab origine*, possa evitare l'insorgenza di problemi e, di converso, qualora questi insorgano, di risolverli efficacemente. Cipa si impegna, quindi, attraverso un ufficio dedicato, a mettere in pratica una produttiva selezione e formazione del personale, stimolando le capacità naturali di ciascuno, in un'ottica di interesse generale. La Società offre a tutti i dipendenti le medesime opportunità di formazione e crescita, senza discriminazione alcuna, tramite un sistema di merito che non lasci spazio ad alcuna corruzione. Il rispetto totale delle leggi, baluardo di Cipa, si applica anche in tale fase: infatti, il personale viene assunto tramite regolare contratto di lavoro e non saranno ammesse forme di lavoro "a nero" o comunque *contra legem*. Nelle ipotesi di lavoratori stranieri, la Società si riserva il diritto di verificare il regolare inserimento nelle liste dell'UIC. Cipa si impegna a rispettare la normativa vigente nei Paesi esteri nei quali opera, salvo che non siano espressamente contrari alla legge nazionale o al buon costume.
- q. *Flussi informativi*: al fine di rendere agevole la corretta applicazione del Codice e del Modello, l'Azienda crea un canale informativo attraverso il quale i Dipendenti potranno

comunicare con i singoli uffici responsabili per porre i loro dubbi/domande e chiedere delucidazioni in merito alla normativa e al comportamento da applicare al caso di specie.

- r. *Correttezza contabile*: prerogativa di un'azienda seria, come Cipa si pregia di definirsi, è assicurare trasparenza e correttezza contabile, attraverso il rigoroso rispetto delle procedure aziendali, da parte e dei dipendenti e dei vertici del Gruppo.
- s. *Rapporti con la Pubblica Amministrazione*: l'attività della Società si esplica in via quasi esclusiva in partecipazione a gare e procedure per l'ottenimento di commesse, appalti, erogazioni, contributi o finanziamenti da parte di organismi pubblici, ciò comporta, gioco forza, l'instaurazione di rapporti quotidiani con la P.A. Per tali ragioni, è interesse di Cipa disciplinare con particolare attenzione questo delicato profilo. Sulla scorta delle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 231/2011 e nel DPCM 28 novembre 2000 (Codice di comportamento dei dipendenti della Pubblica Amministrazione), è fatto obbligo ai Dipendenti del Gruppo di porre in essere qualunque comportamento vietato dal presente Codice Etico anche nei rapporti con la P.A. al fine di incorrere in una delle fattispecie di reato, così come elencate nel decreto sulla responsabilità penale degli enti, testé richiamato.
- t. *Correttezza delle operazioni e delle transazioni*: ogni operazione o transazione conclusa dall'Azienda deve essere correttamente e tempestivamente registrata, autorizzata e verificata (o, per lo meno, verificabile) sì da accertarne in qualunque momento la congruità e la coerenza. Pertanto, è obbligatorio che ogni operazione sia adeguatamente documentata e che la relativa documentazione sia sempre nella disponibilità dell'OdV (qualora ne venga fatta richiesta) e del Responsabile dell'Area interessata, ciò permette di esercitare un effettivo controllo su chi ha autorizzato la detta operazione e su chi l'ha effettivamente compiuta.
- u. *Rispetto degli obblighi previsti dalla D.Lgs. 81/08 e ss. mm. ii. in merito alla salute e sicurezza sul lavoro*.

4.4.1. Attuazione del Codice Etico per gli Organi Sociali.

L'organo amministrativo è titolare di un potere gestionale e decisionale su cui si fonda tutto l'operato dell'azienda: da tale potere deriva una responsabilità non indifferente, non solo rispetto alle Autorità, per ciò che concerne il rispetto delle leggi e delle regole, ma

anche nei confronti di tutti i soggetti che collaborano con la Società e che potrebbero trovarsi in situazioni di svantaggio a causa di un cattivo esercizio del potere.

Per queste ragioni, ci rendiamo conto che i primi a rispettare il Codice Etico e a dare così il buon esempio al Gruppo, devono essere i vertici aziendali, che devono agire esclusivamente nell'interesse della Società, e mai per fini propri, e devono rispettare il prossimo in tutte le sue estrinsecazioni, sia durante che al di fuori dell'orario di lavoro.

La maggiore responsabilità di cui godono gli organi sociali, li pone in una situazione di esempio per i sottoposti e i terzi che deve costituire il punto di partenza di una corretta attuazione del Codice e del Modello.

Pertanto, l'Amministrazione si impegna non porre in essere, scientemente, qualsiasi atto che possa ledere gli interessi patrimoniali del gruppo o un danno patrimoniale ai creditori, al netto del normale rischio aziendale.

4.4.2. Attuazione del Codice Etico per il Personale

Il Codice Etico rappresenta, per il personale dipendente, un modello comportamentale da seguire e rispettare, pena l'applicazione di sanzioni disciplinari. Da tale dovere discende un obbligo di leale collaborazione con gli altri soggetti e il rispetto rigoroso degli obblighi di legge e di quelli contenuti nel contratto di lavoro.

I dipendenti hanno la facoltà/dovere di chiedere chiarimenti in merito alle prescrizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico agli organi responsabili, non potendo addurre a giustificazione di eventuali violazioni, fraintendimenti o incomprensioni. Di converso, è dovere degli uffici responsabili agevolare la diffusione e la conoscenza del presente documento, al fine di permettere alla Società una corretta applicazione dello stesso.

I Dipendenti hanno l'obbligo di conformare il proprio comportamento a quanto stabilito nel Codice, alle procedure aziendali, ai regolamenti interni e alle direttive dei vertici. In nessun caso sarà accettato un comportamento difforme, seppur se posto in essere nell'interesse della Società.

4.4.3. Attuazione del Codice Etico per i Terzi Destinatari

I principi enunciati nel Codice Etico rappresentano un profilo imprescindibile per instaurare un qualsivoglia rapporto di collaborazione con Cipa, pertanto, ne discende che,

i soggetti Terzi, che manifestino l'interesse a intrattenere rapporti commerciali con l'Azienda, sono tenuti al pieno rispetto di quei valori morali e di quelle regole comportamentali che vigono all'interno del Gruppo. In caso contrario, qualora cioè non sia ravvisato un comportamento rispettoso della Carta dei Valori aziendale, Cipa si riserverà il diritto di risolvere immediatamente il rapporto in essere, attraverso l'azione di clausole risolutive espresse inserite all'uopo nei singoli contratti, insieme alla prestazione di specifiche dichiarazioni dell'altra Parte contraente in ordine alla conoscenza dei principi contenuti nel Codice Etico e all'assunzione dell'obbligo di rispettare tali principi.

4.5. Obblighi di informazione all'OdV e sistema di controllo

L'Organismo di Vigilanza svolge, in relazione all'applicazione del Codice Etico, un ruolo fondamentale, in quanto costituisce il diretto interlocutore dei Dipendenti, allorquando si verificano situazioni ambigue o violazioni delle regole di comportamento.

E', all'uopo, istituito un canale informativo dedicato, al quale farà riferimento esclusivamente l'OdV, cui i singoli dovranno denunciare eventuali abusi, soprusi, lesioni subite in violazione delle prescrizioni di condotta, sì da chiedere un intervento degli organismi di controllo. E' dovere dell'OdV assicurare la riservatezza del denunciante, condurre le necessarie indagini al fine di verificare la veridicità di quanto oggetto di denuncia e informare i vertici societari cui compete il dovere di intervento e sanzione, qualora ne ricorrano i presupposti.

Le violazioni del Modello e del Codice Etico, possono essere comunicate all'Organismo di Vigilanza:

- a. via mail, all'indirizzo: organismodivigilanza@cipaspa.it;
- b. via lettera, all'indirizzo: Organismo di Vigilanza Cipa S.p.A., Avv. Andrea Policari, Viale G. Mazzini, n. 41, 00195 – Roma.

4.6. Informazione e attuazione del Codice Etico

Il presente Codice verrà diffuso in maniera capillare all'interno dell'Azienda, in tutte le sedi, siano esse in Italia o all'estero, attraverso le seguenti modalità:

- a. comunicazione aziendale circa l'avvenuta adozione del Codice Etico, sia per via telematica che attraverso l'inserimento di un avviso cartaceo nella prima busta paga utile emessa

successivamente all'adozione del Codice;

- b. affissione in tutte le bacheche presenti nelle sedi operative e nei cantieri, a cura dei vari responsabili;
- c. pubblicazione sul sito della Società, www.cipaspa.it.

A ciascun dipendente verrà richiesta, secondo modalità ancora da stabilire, di prendere visione del Codice Etico, e di conformare i propri comportamenti. In caso di violazione delle norme di condotta, i vertici aziendali, su segnalazione dell'OdV potranno adottare le dovute sanzioni, seppur proporzionate alla gravità del fatto commesso.

5.SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO IN CASO DI INOSSERVANZA DEL PRESENTE MODELLO E DELLE NORME-DISPOSIZIONI IVI RICHIAMATE

5.1 Principi generali

Cipa S.p.a. è cosciente che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nel codice Etico, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D.Lgs. n. 231 del 2001, che le violazioni in questione possano determinare.

Ciò in ragione del fatto che la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e

comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato.

5.2 La violazione del Modello e del Codice Etico: sanzioni e misure disciplinari

Al fine di individuare più facilmente cosa deve intendersi per “violazione” del presente Modello e delle relative Procedure, se ne dà, di seguito, una breve descrizione:

- ❖ la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001;
- ❖ l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D.Lgs. n. 231 del 2001.

Saranno considerate infrazioni al Modello e/o al Codice Etico i seguenti comportamenti, qui elencati solo a titolo esemplificativo e non esaustivo:

1. la violazione o l'elusione, volontaria o meno, delle prescrizioni contenute nel Modello in qualunque modo posta in essere, ad esempio, tramite sottrazione, distruzione o alterazione materiale o ideologica di documenti e dati; atteggiamenti ostativi all'attività di controllo cui è chiamata l'OdV; impedimento fraudolento all'accesso a informazioni e documentazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
2. la redazione incompleta o non veritiera di documenti, o l'agevolazione nei confronti di altri soggetti, in contrasto con le prescrizioni di cui al Modello e alle procedure di attuazione dello stesso;
3. la mancata comunicazione con l'OdV, così come previsto dal Modello e, in generale, qualunque attività posta in essere allo scopo di ostacolare la comunicazione di terzi soggetti con l'Organismo di Vigilanza;
4. la violazione degli obblighi in materia di formazione;

Di seguito, sono elencate le tipologie di sanzioni, individuate in base alla categoria di appartenenza dei singoli soggetti.

5.3 Le Sanzioni previste

5.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come *illeciti disciplinari*.

La tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi dei lavoratori dipendenti si intende quella prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Industria e Metalmeccanico (di seguito, per brevità, il “CCNL”), nel rispetto delle procedure previste dall’articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo “Statuto dei lavoratori”) ed eventuali normative speciali applicabili.

Per ciò che concerne i rapporti di lavoro che si svolgono presso le sedi operative della Società all’estero, si precisa che si intendono applicabili le norme della Convenzione sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, aperta alla firma a Roma, il 19 giugno 1980 e, per i contratti conclusi dopo il 17 dicembre 2009, dal Regolamento CE n. 593/08 sulla legge applicabile alle obbligazioni contrattuali, nonché, al di fuori di tale ambito, dalle disposizioni locali in vigore.

La Violazione da parte del personale dipendente può dar luogo, secondo la gravità, a provvedimenti stabiliti in applicazione dei seguenti principi:

1. proporzionalità e gradualità tra comportamento posto in essere e sanzione irrogata;
2. gravità della sanzione commessa ed eventuale reiterazione;
3. tipologia dell’infrazione commessa e presenza dell’elemento soggettivo caratterizzante la condotta (dolo o colpa);
4. qualifica rivestita e mansioni dei soggetti dell’azione;
5. comportamento complessivo del lavoratore, con particolare riguardo a precedenti richiami o provvedimenti disciplinari;
6. rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

Fatto, in ogni caso, salvo quanto indicato nel Sistema Disciplinare in uso presso Cipa, le sanzioni irrogabili nei riguardi dei dipendenti rientrano tra quelle previste dal CCNL, per quanto riguarda il personale con qualifica di “operaio”, “impiegato” o “quadro”.

Sulla base dei principi testé richiamati, le sanzioni irrogate in caso di infrazioni del Modello e del Codice, possono essere così elencate:

- a. rimprovero verbale (nelle ipotesi di minore gravità);
- b. rimprovero scritto (qualora si sia già proceduto a richiamo verbale);
- c. multa non superiore all'importo tre ore di retribuzione (soluzione da applicare quando, nonostante i precedenti rimproveri, il dipendente si sia macchiato di una violazione al Codice Etico o al Modello);
- d. sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, fino a tre giorni, nelle ipotesi di violazioni di maggiore gravità o di recidiva: tale sanzione si applica quando l'ipotesi del licenziamento risulta essere sproporzionata rispetto alla violazione effettivamente posta in essere).

Qualora tali sanzioni risultino inefficaci o se la violazione posta in essere dal dipendente risulti troppo grave si potrà procedere con:

- e. licenziamento con preavviso: nelle ipotesi in cui sussista un giustificato motivo, ovvero quando l'inadempimento contrattuale posto in essere dal dipendente risulti di notevole entità o comunque sia idoneo a rappresentare un pregiudizio per l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro, e il regolare funzionamento della società, ex art. 100, n. 2 CCNL;
- f. licenziamento senza preavviso, per giusta causa: ovvero quando il comportamento del dipendente consista in una grave e/o reiterata violazione delle norme di comportamento e della Procedure contenute nel Modello e/o nel Codice Etico, così che sia impossibile la continuazione del rapporto di lavoro con la Società (art. 100, n. 3 CCNL), anche solo per il venir meno del rapporto fiduciario che sta alla base del rapporto di lavoro tra Società e dipendenti.

Il sistema disciplinare è sottoposto al controllo e al monitoraggio costante dell'Organismo di Vigilanza e dell'Ufficio Risorse Umane.

5.3.2 Sanzioni per dirigenti, amministratori e sindaci

La categoria dirigenziale rappresenta il punto di inizio per una corretta ed efficace applicazione del Modello e del Codice Etico, rappresentando essi stessi un modello di comportamento per i dipendenti, che prendono ad esempio e si uniformano al *modus operandi* dei soggetti apicali della Società. La considerazione e l'attenzione di cui godono in qualità di titolari del processo decisionale e gestionale, li rende i primi soggetti responsabili per i comportamenti dagli stessi posti in essere, che si riflettono, in via diretta, sull'immagine esterna della Società e, in via indiretta, sui comportamenti dei lavoratori.

In ipotesi di violazione delle regole sancite dal Modello e dal Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza dovrà verificare la sussistenza o meno di infrazioni, avviare la procedura disciplinare e applicare le procedure sanzionatorie più idonee, anche alla luce di quanto stabilito dal CCNL Dirigenti e, ove necessario, applicando le disposizioni di cui all'art. 7 della L. 30 maggio 1970, n. 300, pur sempre nel rispetto di quei principi richiamati al par. 6.3.1. per la categoria dei dipendenti. In virtù della rilevanza che la figura riveste nell'ambito decisionale, l'OdV può, qualora lo ritenga necessario, sospendere temporaneamente i dirigenti dalle loro funzioni, fintanto che la controversia circa la sua responsabilità sia definitivamente chiarita.

Nei confronti degli Amministratori, il Codice Etico di Cipa prevede l'applicazione delle seguenti sanzioni:

1. richiamo formale scritto;
2. sanzione pecuniaria, pari agli importi da due a cinque volte gli emolumenti calcolati su base mensile;
3. revoca, totale o parziale, delle eventuali procure;
4. revoca dalla carica, nei casi più gravi, ad esempio nei casi di sentenza di condanna passata in giudicato ex art. 444 c.p.p., o qualora venga irrimediabilmente compromesso il

rapporto fiduciario.

Nell'ipotesi di provvedimento restrittivo, adottato dall'autorità giudiziaria per esigenze cautelari nelle more del procedimento, l'Azienda potrà decidere di applicare una sospensione dalla carica e dalla corresponsione del compenso pattuito, per tutta la durata del provvedimento restrittivo, ove non preferisca procedere all'immediato recesso dal contratto per il venir meno del rapporto fiduciario.

5.4 Soggetti Terzi: collaboratori, agenti e consulenti esterni

Nel caso di violazione delle regole da parte di collaboratori, agenti, consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, la Società, in collaborazione con l'organo interessato (ovvero, il Responsabile Risorse Umane e Organizzazione e il Responsabile dell'area con cui collabora il soggetto Terzo), potrà, a seconda della gravità della violazione, porre in essere le seguenti azioni:

1. richiamo verbale e/o scritto nei confronti dei soggetti interessati, affinché si adeguino alle disposizioni previste dal Modello e dal Codice Etico e pongano fine alla violazione;
2. recesso dal/dai rapporto/i in essere per giusta causa ovvero per inadempimento da parte dei soggetti sopra indicati.

A tal fine, Cipa ha previsto l'inserimento, nei contratti:

- a. dell'informativa nei confronti dei soggetti Terzi dell'avvenuta adozione del Modello e del Codice Etico, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i contenuti e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello, del Codice Etico o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto;
- b. di una clausola risolutiva espressa con la quale la Società si riserva il diritto di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi.

5.5 Approvazione del Modello e del Codice Etico

Il presente documento s'intende approvato in data 1 gennaio 2016 dall'Amministratore Unico. Pertanto, acquisterà efficacia a decorrere dai dieci giorni successivi alla sua approvazione, al fine di permettere, in detto periodo di vacanza, di essere portato a conoscenza di tutti i soggetti che collaborano, a qualunque titolo, con l'Azienda.

5.6 Allegati

Si allegano, i seguenti documenti che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. Allegato 1: clausola risolutiva espressa da inserire in tutti i contratti e/o ordini di acquisto stipulati con i soggetti Terzi, siano essi fornitori, stakeholder, consulenti o soggetti che collaborano, a qualunque titolo, con la Società;
2. Allegato 2: clausola contrattuale per i dipendenti, che dovrà essere inserita nei contratti di nuova assunzione o rinnovo;
3. Allegato 3: dichiarazione da rendersi da parte dei dipendenti in seguito alla partecipazione alla sessione formativa sul Codice Etico e sul Decreto Legislativo 231/2001 e s.m.i.;
4. D.Lgs. 231/2001

ALLEGATO 1

CLAUSOLA RISOLUTIVA ESPRESSA PER I SOGGETTI TERZI

Nei contratti/lettere di incarico/ordini di acquisto stipulati con soggetti terzi, quali ad esempio, fornitori, stakeholder, consulenti esterni o collaboratori, a qualunque titolo, dell'Azienda, deve essere inserita la seguente clausola risolutiva espressa, al fine di permettere ai soggetti estranei all'attività aziendale di venire a conoscenza del fatto che Cipa adotta un Modello 231/2001 e un Codice Etico che, pertanto, sono da considerare come vincolanti nei rapporti insorgenti dalla loro adozione e che, qualora siano disattesi, ne deriverà l'immediato e non condizionato recesso dal contratto in essere.

“Il sottoscritto, in relazione al suddetto contratto/incarico, dichiara di essere a conoscenza dei principi, delle norme e delle disposizioni contenute nel Modello e nel Codice Etico, consegnato in copia in allegato al presente atto e controfirmato per accettazione. A tal proposito, si impegna a tenere un comportamento in linea con quanto sancito nei documenti testé richiamati e, comunque, ad astenersi dal porre in essere qualsivoglia comportamento idoneo a esporre la Società al rischio dell’applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. sopra citato. Sono consapevole e accetto che l’inosservanza di detto impegno costituirà grave inadempimento contrattuale e legittimerà Cipa a risolvere il contratto in essere, con effetto immediato, ai sensi di quanto disposto dall’art. 1456 c.c., fermo restando il diritto ad agire, nelle opportune sedi competenti, per il riconoscimento del risarcimento del danno e la tutela dei propri diritti.”

ALLEGATO 2

CLAUSOLA CONTRATTUALE PER I DIPENDENTI

Nei contratti di nuova assunzione o rinnovo, la Società è tenuta a inserire la suddetta clausola, al fine di rendere edotta l’altra Parte su quelli sono i valori morali ed etici su cui si fonda l’Azienda.

“La informiamo che, presso la Ns. Società, è in vigore un Codice Etico (visionabile sul Ns. sito) che ha il fine principale di sensibilizzare i dipendenti e i collaboratori ad agire e operare seguendo principi morali e valori etici fondati su correttezza, lealtà, buona fede e rispetto delle leggi. E’ in vigore, inoltre, un Modello di responsabilità, sulla base di quanto prescritto dal D.Lgs. 231/2001, al fine di tutelare l’Azienda da eventuali reati commessi dai dipendenti o dai collaboratori e che, a tal fine, è stato nominato un Organismo di Vigilanza, con il compito di svolgere attività di vigilanza e controllo. Per ciò che concerne i poteri e le funzioni dell’Organismo e i profili di obbligatorietà derivanti dal citato Modello, si rimanda al sito internet della Società.

Con la sottoscrizione del presente contratto, Lei si impegna a rispettare e accettare il Modello e il Codice Etico e a partecipare all'attività formativa posta in essere dall'Azienda in merito ai contenuti e alla corretta applicazione del Codice Etico adottato da Cipa, nonché sulla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001.”

ALLEGATO 3

DICHIARAZIONE DEI DIPENDENTI

L'Azienda, al fine di rendere operativo il Modello e il Codice Etico adottati, si impegna a porre in essere un'attività di formazione continua circa i contenuti e la corretta applicazione degli stessi. A seguito della partecipazione ai corsi di formazione, i dipendenti dovranno firmare il seguente documento con il quale dichiarano di aver effettivamente partecipato ad una sessione di formazione sul Codice Etico e sul Modello.

Il sottoscritto.....

DICHIARA

di aver ricevuto copia del Codice Etico adottato da Cipa S.p.A., ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i., e di aver partecipato alla sessione di formazione tenutasi in data odierna avente ad oggetto il codice Etico e il D.Lgs. 231/2001 e di essere, pertanto, a conoscenza dei principi, delle norme e delle disposizioni in essi previsti.

A tal proposito, il sottoscritto, si impegna a tenere un comportamento in linea con quanto sancito nei documenti testé richiamati e, comunque, ad astenersi dal porre in essere qualsivoglia comportamento idoneo a esporre la Società al rischio dell'applicazione delle sanzioni di cui al D.Lgs. sopra citato.

In fede,

Nome, Cognome, Posizione (a stampatello)

..... (firma leggibile)

.....li.....

ALLEGATO 3

D.LGS. 8 GIUGNO 2001 N. 231

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 140 del 19 giugno 2001

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 76 e 87 della Costituzione;

Visto l'articolo 14 della legge 23 agosto 1988, n. 400;

Visti gli articoli 11 e 14 della legge 29 settembre 2000, n. 300, che delega il Governo ad adottare, entro otto mesi dalla sua entrata in vigore, un decreto legislativo avente ad oggetto la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società, associazioni od enti privi di personalità giuridica che non svolgono funzioni di rilievo costituzionale secondo i principi e criteri direttivi contenuti nell'articolo 11;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione dell'11 aprile 2001;

Acquisiti i pareri delle competenti commissioni permanenti del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati, a norma dell'articolo 14, comma 1, della citata legge 29 settembre 2000, n. 300;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 2 maggio 2001;

Sulla proposta del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'industria, del commercio e dell'artigianato e del commercio con l'estero, con il Ministro per le politiche comunitarie e con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica;

E m a n a

il seguente decreto legislativo:

Capo I

RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA DELL'ENTE

SEZIONE I

Principi generali e criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa