

CODICE ETICO

VERSIONE	APPROVAZIONE	INTERVENTI
1.0.	12/03/2024	Adozione

1. IL CODICE ETICO DI AD CONSULTING S.P.A.: MISSION E PRINCIPI FONDAMENTALI

Il presente Codice Etico è lo strumento predisposto da AD Consulting S.p.a. (da ora anche Società o semplicemente AD Consulting) per definire l'insieme di valori di etica aziendale che la Società riconosce, accetta e condivide e l'insieme di responsabilità che i rispettivi collaboratori assumono nei rapporti interni ed esterni.

Il Codice Etico ha lo scopo di assicurare che tutti i membri di AD Consulting S.p.a. agiscano con la massima integrità, rispettando le leggi vigenti, costruendo un futuro migliore per la nostra Società e le comunità in cui operiamo. AD Consulting S.p.a. condivide, e il suo codice di condotta recepisce, i principi della “Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo” delle Nazioni Unite (“ONU”), le Convenzioni dell’Organizzazione Internazionale del Lavoro (“OIL”) e le Linee Guida dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (“OCSE”) per le imprese multinazionali.

La Società fa inoltre propri i principi, le regole di condotta e gli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) individuati dall’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, che vengono qui integralmente riportati:

- Goal 1: Sconfiggere la povertà
- Goal 2: Sconfiggere la fame
- Goal 3: Salute e benessere
- Goal 4: Istruzione di qualità
- Goal 5: Parità di genere
- Goal 6: Acqua pulita e servizi igienico-sanitari
- Goal 7: Energia pulita e accessibile
- Goal 8: Lavoro dignitoso e crescita economica
- Goal 9: Imprese, innovazione e infrastrutture
- Goal 10: Ridurre le disuguaglianze
- Goal 11: Città e comunità sostenibili

Goal 12: Consumo e produzione responsabili

Goal 13: Lotta contro il cambiamento climatico

Goal 14: Vita sott'acqua

Goal 15: Vita sulla Terra

Goal 16: Pace, giustizia e istituzioni solide

Goal 17: Partnership per gli obiettivi (1/2 – 2/2).

La Società AD Consulting S.p.a. riconosce inoltre l'importanza dei seguenti fattori:

- tutela della legalità;
- responsabilità etico-sociale;
- qualità dei propri prodotti;
- salvaguardia ambientale;
- tutela e promozione della salute e sicurezza dei lavoratori nella conduzione degli affari e delle attività della Società (a tal fine promuovendo una gestione delle attività orientata al bilanciamento dei legittimi interessi dei propri *stakeholders* e della collettività in cui opera);
- cooperazione e rispetto di tutti gli interessi delle parti coinvolte;
- tutela della *res publica* e correttezza, trasparenza e rispetto della legalità nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Sono da considerarsi *stakeholders* di AD Consulting S.p.a.:

- I. le risorse umane (dipendenti e collaboratori);
- II. i soci;
- III. i fornitori e i Professionisti esterni;
- IV. la Pubblica Amministrazione, la collettività e, in senso allargato, tutti i soggetti coinvolti, direttamente e/o indirettamente, nelle attività della Società.

Nell'ambito del sistema di controllo interno, il Codice Etico costituisce altresì (ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231 del 2001 e delle “Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01” emanate da Confindustria il 7 marzo 2002, successivamente aggiornate con approvazione ministeriale in data 2 aprile 2008, aggiornate nel corso dell'anno 2014 e, infine, a giugno 2021; oltre che dei “Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi

e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231", approvati nell'anno 2019), presupposto e riferimento del Modello di organizzazione, gestione e controllo di AD Consulting S.p.a. (di seguito il "Modello") e del sistema sanzionatorio ivi previsto. La verifica sull'attuazione del Codice Etico e sulla sua concreta applicazione è di competenza del CdA di AD Consulting S.p.a. e del *management* aziendale, il quale potrà farsi anche promotore di proposte di integrazione o modifica dei contenuti. È compito dell'Organo Amministrativo aggiornare il Codice Etico al fine di adeguarlo alla eventuale nuova normativa ed alla evoluzione della sensibilità civile.

2. MISSIONE E VISIONE ETICA DI AD CONSULTING S.P.A.

La visione etica di AD Consulting S.p.a. non può prescindere da alcuni, basilari principi, come meglio definiti dalle sezioni "Principi di riferimento" (*infra*, 5.) e "Norme di comportamento specifiche" (*infra*, 6.).

Tali principi vengono comunque qui brevemente richiamati.

2.1. Qualità, prevenzione e sicurezza

È parte integrante della visione etica di AD Consulting S.p.a. operare secondo i principi della qualità, della prevenzione e della sicurezza in ogni fase dell'attività, dalla progettazione alla produzione, al fine di eliminare in radice il rischio di vizi nelle procedure interne e/o di sinistri nell'esecuzione dell'attività, così da creare un ambiente di lavoro sano (incentrato sulla prevenzione degli infortuni sul lavoro) e da fornire un prodotto ed un servizio costanti e garantiti nelle proprie caratteristiche di qualità e sicurezza, a tutela di tutti gli interlocutori e *stakeholders* a vario titolo interessati.

3.1.1. In particolare nei rapporti con il personale dipendente

Al fine di un ottimale e quotidiano rispetto dei principi fondamentali di cui al punto che precede (3.1.), AD Consulting S.p.a. riconosce un ruolo irrinunciabile alla formazione e al quanto più ampio coinvolgimento del personale nelle decisioni. In forza ed in virtù di questo principio, il personale è costantemente sottoposto a percorsi ed aggiornamenti formativi, oltre che incoraggiato ad avviare un

dialogo costruttivo con le figure apicali, nella convinzione che questo possa costituire un'opportunità di condivisione, costruzione e miglioramento per un ambiente di lavoro stabile e qualitativamente ottimale.

2.2. Sostenibilità

AD Consulting S.p.a., tramite il presente Codice Etico, intende integrare, negli obiettivi aziendali di efficacia ed efficienza, i principi di sviluppo sostenibile ed eco-compatibile, oltre che di equità (ivi compresi i principi della valorizzazione della persona e dell'equilibrio di genere): tali principi vengono invero ritenuti dalla Società presupposti irrinunciabili per una presenza responsabile e duratura all'interno del mercato.

2.3. Trasparenza, anticorruzione, concorrenza e Antitrust

AD Consulting S.p.a. rifiuta qualsiasi forma corruttiva e agisce proattivamente affinché, nello svolgimento della propria attività di *business*, sia forte il contrasto ad ogni fenomeno corruttivo e/o collusivo o, comunque, idoneo ad alterare anche solo potenzialmente dinamiche e rapporti commerciali improntati al rispetto della legalità in ogni sua forma. Per tale ragione, la Società presta particolare attenzione ai rapporti con i propri fornitori, clienti e con la Pubblica Amministrazione, operando nel rispetto delle previsioni normative e dei principi e valori contenuti nel presente Codice Etico.

La Società rifiuta, previene e comunque contrasta qualsiasi attività di falsificazione, alterazione e/o manomissione (ivi comprese le attività di occultamento o distruzione) di dati, documenti, atti – pubblici e privati – a qualsiasi titolo relativi all'attività di *business*, e adotta ogni procedura interna a tanto finalizzata.

A tal fine, la Società risponde ai principi di:

- segregazione delle attività;

oltre che di

- tracciabilità delle scelte;

nonché ad un più generale e vasto principio

di trasparenza, che costituisce un vero e proprio principio *by design* e *by default*, caratterizzante dunque ogni attività di Consulting S.p.a.: ciò consente alla Società di eradicare fenomeni corruttivi o collusivi o, altresì, alterativi delle normali dinamiche concorrenziali e di mercato, tanto con i privati quanto con la Pubblica Amministrazione.

La Società, in ogni sua attività, fa propria e considera di primaria importanza l'osservanza della normativa Antitrust.

2.4. Responsabilità, segregazione delle attività e tracciabilità delle scelte

Al fine di poter garantire l'effettiva osservanza dei principi fondamentali sopra richiamati (2.1.; 2.2.; 2.3.), AD Consulting S.p.a. ha inteso razionalizzare la gestione aziendale in tutte le sue aree; improntando l'attività d'impresa ad un criterio di responsabilità e responsabilizzazione, oltre che di segregazione delle attività, formalizzazione del potere decisionale e tracciabilità delle scelte.

4. DESTINATARI ED AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CODICE ETICO

I destinatari del Codice Etico sono il CdA, i dipendenti e i collaboratori di AD Consulting S.p.a. nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano rapporti o relazioni con la medesima.

Essi si impegnano e sono tenuti al rispetto delle disposizioni del presente Codice Etico sin dall'atto dell'accettazione della carica, ovvero dall'atto della sottoscrizione del contratto di lavoro o, comunque, sin dall'inizio della collaborazione con la Società, e per tutto il periodo in cui essi svolgeranno attività presso, nell'interesse, ovvero con la stessa.

A fronte di ciò, AD Consulting S.p.a. promuove la più ampia diffusione del Codice presso tutti i soggetti interessati, oltre a quanto necessario per la corretta interpretazione dei suoi contenuti (ivi compresa un'adeguata attività di formazione e divulgazione), e adotta gli strumenti più adeguati per favorirne l'applicazione.

AD Consulting S.p.a. mette inoltre in atto, al proprio interno, le necessarie misure al fine di svolgere attività di verifica e monitoraggio dell'applicazione del Codice stesso.

4. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

4.1. Rispetto della Legge

Conformità alle leggi, trasparenza e correttezza gestionale, fiducia e cooperazione con gli *stakeholders* sono i principi etici cui AD Consulting S.p.a. si ispira e cui conforma i propri modelli di condotta, al fine di competere efficacemente e lealmente sul mercato, migliorare la soddisfazione dei propri clienti, accrescere il valore per i soci e sviluppare le competenze e la crescita professionale delle proprie risorse umane.

A tale fine, AD Consulting S.p.a. esige dai soci tutti, oltre che dagli Amministratori e dipendenti in genere (anche in caso di modificazioni della compagine sociale), nonché da chiunque svolga, a qualsiasi titolo, funzioni di rappresentanza anche di fatto, il rispetto della legislazione e di tutte le norme vigenti e dei principi e procedure a tale scopo preordinate, nonché comportamenti eticamente corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale della Società.

AD Consulting S.p.a. opera in conformità alle normative applicabili a livello internazionale, nazionale e locale, contrastando ogni forma di pratica illecita e pretendendo l'assoluto rispetto delle regole comportamentali da parte degli *stakeholders* quale base imprescindibile del proprio operato.

AD Consulting S.p.a., inoltre, si conforma e rispetta anche tutti gli obblighi ulteriori nascenti da fonti normative contrattuali e di categoria; e opera tramite *policies* interne conformi ai più elevati standard internazionalmente riconosciuti, nonché osservando ed efficacemente attuando le *best practices* di settore: la Società, come si avrà meglio modo di specificare, è certificata ISO 27001 e ISO 9001.

4.2. Onestà

L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di AD Consulting S.p.a., le sue iniziative, i suoi rendiconti, le sue comunicazioni, e costituisce elemento essenziale della gestione societaria in ogni sua forma.

I rapporti con gli *stakeholders* sono improntati a criteri e comportamenti di correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.

4.3. Rispetto della persona

La Società promuove il rispetto della dignità individuale, dell'integrità fisica e culturale della persona e il rispetto della dimensione di relazione con gli altri.

AD Consulting S.p.a. garantisce e promuove i diritti umani in ogni contesto in cui opera, garantendo pari opportunità e un trattamento equo per tutti – indipendentemente da nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, sesso, età, diversa abilità, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali – e rispettando sempre la dignità di ciascun individuo e dei lavoratori, altresì favorendo l'inserimento delle minoranze, assicurando la libertà di associazione e osservando l'assoluto divieto di lavoro irregolare.

Garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale ed ambienti di lavoro sicuri ed applica ai propri dipendenti la legislazione ed i contratti di lavoro vigenti, rifiutando politiche aziendali di *modern slavery*.

La Società ha fatto propri i principi della Raccomandazione della Commissione Europea 93/131/CEE del 27 novembre 1991, nella redazione del presente Codice Etico.

AD Consulting S.p.a. osserva inoltre – tra le altre – la Convenzione OIL n. 206 e la recentemente ratificata Convenzione OIL n. 190 sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro, garantendo un ambiente di lavoro basato sulla dignità e il rispetto e tutelando il diritto di tutte e di tutti ad un mondo del lavoro libero da violenza e molestie.

4.4. Lavoro minorile e modern slavery

AD Consulting S.p.a. rifiuta categoricamente qualsiasi forma di sfruttamento e di lavoro minorile, facendo proprio quanto espressamente indicato nell'Obiettivo n. 8, punto 8.7 dell'Agenda ONU 2030, adoperandosi a tal fine anche nell'esercizio della propria quotidiana attività d'impresa, anche attraverso un'oculata e responsabile scelta di fornitori e *partners* commerciali.

4.4.1. *Policies*

La Società svolge una attività di monitoraggio dei propri fornitori per verificarne la rispondenza ai principi etici di riferimento: tra questi, il rifiuto di lavoro minorile e di condotte di *modern slavery* sono ritenuti inderogabili.

All'attività di monitoraggio degli stakeholders esterni si aggiunge un'attività periodica di valutazione interna, attraverso specifici KPI. Tali KPI vengono elaborati, adottati e periodicamente rivisti da AD Consulting S.p.a. per l'ottimizzazione dei propri processi interni di *compliance* e *due diligence* aziendale verso un tema – quale è il rifiuto della *modern slavery* – ritenuto dal management aziendale di importanza primaria e non derogabile.

4.5. Tutela dell'ambiente, della sicurezza e sviluppo sostenibile

L'ambiente è un bene primario che AD Consulting S.p.a. salvaguarda, nel rispetto dei principi dello sviluppo sostenibile, oltre che della pura osservanza della normativa in materia ambientale (tra cui il T.U. Ambiente, D. Lgs. 152/2006).

A tale fine la Società programma le proprie attività cercando un continuo equilibrio tra iniziative economiche ed esigenze sociali ed ambientali, e diffonde la cultura della sicurezza e della prevenzione dei rischi presso tutti gli *stakeholders*.

AD Consulting S.p.a. impronta tutta la propria attività al raggiungimento dell'Obiettivo n. 12 dell'Agenda ONU 2030, garantendo modelli di produzione quanto più possibile improntati alla sostenibilità e all'efficienza (anche energetica), anche attraverso la riduzione dell'impiego di risorse, del degrado e dell'inquinamento nell'intero ciclo produttivo.

4.6. Tutela dei consumatori e, comunque, dei fruitori dei propri prodotti

AD Consulting S.p.a. ritiene di primaria importanza garantire ai destinatari finali dei propri prodotti un elevato standard qualitativo degli stessi. A tal fine delinea e cura con particolare attenzione tutte le fasi di approvvigionamento, attraverso una oculata scelta dei fornitori, dei quali viene conservato un elenco periodicamente aggiornato.

Nella scelta dei propri fornitori e in genere dei propri partners commerciali, la Società fa applicazione dei sopracitati principi in tema di tutela della persona e dell'ambiente.

4.7. Trasparenza e completezza dell'informazione

AD Consulting S.p.a. riconosce il valore fondamentale di una corretta informazione ai Soci, agli Organi ed alle funzioni competenti, in ordine ai fatti significativi concernenti la gestione societaria, aziendale e contabile.

4.8. Riservatezza delle informazioni e cybersicurezza

AD Consulting S.p.a. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati attraverso mezzi illegali.

AD Consulting S.p.a. fa propria, inoltre, l'osservanza della normativa in materia di protezione dei dati personali di cui al GDPR - Regolamento UE 679/2016. In particolare, la Società ha adottato procedure di raccolta, conservazione e gestione dei dati personali in conformità ai nuovi principi di *privacy by design* e di *privacy by default*, in un'ottica di generale responsabilizzazione del titolare dei dati e dei soggetti coinvolti (a partire dai soggetti incaricati, nei cui confronti si applica il Regolamento interno per l'utilizzo degli strumenti e dei sistemi informatici).

Tutte le informazioni a disposizione di AD Consulting S.p.a. vengono comunque trattate nel rispetto della riservatezza e della privacy dei soggetti interessati.

Nell'ambito delle diverse relazioni con la Società o con i suoi interlocutori, i destinatari del presente Codice Etico devono astenersi dall'utilizzare informazioni riservate e non di dominio pubblico, delle quali siano venuti a conoscenza per ragioni d'ufficio e/o professione, per scopi personali e, comunque, non connessi con l'attività lavorativa o professionale loro affidata o svolta nell'ambito delle relazioni con la Società.

Per la Società è inoltre di primaria e non derogabile importanza la cybersicurezza della Società medesima oltre che delle risorse umane e materiali che la compongono e dei relativi *stakeholders*, che per qualsiasi ragioni abbiano affidato i propri dati alla custodia della Società.

A tal fine AD Consulting S.p.a. ritiene di fondamentale importanza dotarsi di una apposita strategia in materia di cybersicurezza, finalizzata a prevenire e contrastare attacchi esogeni ovvero fughe interne di dati e operante in sinergia con le procedure interne e contenute nell'apposita Parte Speciale in materia di prevenzione dei reati informatici contenuta nel Modello 231.

La *Cybersecurity Strategy*, le procedure interne e quanto previsto dalle procedure in tema di responsabilità 231 sono applicabili a tutti i Soci, Dirigenti, dipendenti, consulenti (in specie informatici), stakeholders ad ogni titolo della Società.

4.9. Tutela, protezione e rispetto della proprietà intellettuale e industriale della Società e altrui

La proprietà intellettuale e industriale sviluppata dalla Società è una risorsa di fondamentale ed estremo valore per la Società; tutti devono fare del proprio meglio per tutelarla.

La Società, nonché i relativi Soci, Amministratori, dipendenti, fornitori e stakeholders ad ogni titolo sono responsabili, oltre che della tutela della proprietà intellettuale e industriale dell'azienda, del rispetto dei diritti di proprietà intellettuale e industriale di altri.

La Società rifiuta categoricamente ogni attività finalizzata o anche indirettamente incentivante il furto, la lesione o il danneggiamento della proprietà intellettuale altrui, anche con riferimento alla tutela del diritto d'autore, e fa attivamente impiego di tali principi etici e valori di riferimento anche nel procedimento di scelta e valutazione dei propri fornitori.

4.10. Prevenzione dei conflitti di interesse

Al fine di evitare situazioni anche potenziali di conflitto di interesse la Società, al momento di assegnare incarichi o di avviare rapporti di lavoro, richiede ai propri Amministratori, dipendenti e collaboratori a vario titolo di sottoscrivere una apposita dichiarazione che esclude la presenza di condizioni di conflitto di interesse tra singolo e azienda.

AD Consulting S.p.a. richiede peraltro che chiunque abbia notizia di situazioni di conflitto di interesse ne dia tempestiva comunicazione al competente Organismo di Vigilanza.

4.11. Correttezza nella gestione societaria e nell'utilizzo delle risorse

AD Consulting S.p.a. persegue il proprio oggetto sociale – come evidenziato – nel rispetto della legge, del presente Codice Etico, degli Statuti e dei regolamenti sociali, assicurando il corretto funzionamento degli organi sociali e la tutela dei diritti patrimoniali e partecipativi dei propri soci, salvaguardando l'integrità del capitale sociale e il patrimonio aziendale nel suo complesso.

I controlli interni permettono di divulgare in modo completo, chiaro, accurato, tempestivo e comprensibile non solo le relazioni e i documenti che la Società invia alle autorità competenti, ma anche le altre comunicazioni pubbliche, compreso il bilancio, che rappresenta fedelmente la posizione finanziaria della Società.

Le registrazioni contabili sono di proprietà esclusiva della Società e devono essere create e mantenute in modo coerente alle Norme e ai Principi vigenti.

Il Presente Codice Etico si applica in ogni sua parte, altresì, oltre che a Dirigenti, dipendenti, collaboratori e stakeholders a vario titolo della Società, anche ad eventuali liquidatori.

La Società adotta inoltre le procedure necessarie a contrastare una dispersione dei fondi, delle risorse e in genere del patrimonio sociale. A tal fine, a puro titolo esemplificativo, la Società si impegna a:

- formalizzare, attenzionare e periodicamente revisionare le procedure di segregazione delle attività, anche ed in particolare nella gestione dei flussi economico-finanziari;
- vigilare sulla corretta ed effettiva applicazione delle procedure interne, oltre che previste ai sensi del D. Lgs. 231/01, dalle *best practices* di settore e dalla normativa applicabile, per la corretta, efficace, efficiente – comunque improntata ad un principio di legalità e trasparenza – gestione delle risorse finanziarie;
- attenzionare con la dovuta cura i casi di commesse che rivelino una variazione non trascurabile tra preventivo e consuntivo; anche eventualmente avviando un'indagine interna sfruttando il principio di segregazione delle attività nel processo decisionale;
- garantire il controllo di vertice sulle commesse di maggior valore;
- in genere fare tutto quanto necessario per l'ottimizzazione dell'*Order to Cash*;
- evitare la dispersione ingiustificata di risorse aziendali in ogni momento dell'attività, anche con riferimento a trasferte di Dirigenti, dipendenti e collaboratori in genere.

È infine interesse primario della Società contrastare l'impiego delle risorse sociali per finalità difformi dai principi e valori di cui al presente Codice Etico.

5. NORME DI COMPORTAMENTO SPECIFICHE

5.1. Soci, dipendenti e collaboratori

AD Consulting S.p.a. crea le condizioni affinché la partecipazione dei Soci alle decisioni di sua competenza sia diffusa e consapevole, promuove la parità e la completezza di informazione e tutela l'interesse dei Soci nel rispetto dei sopramenzionati principi.

Il sistema di *corporate governance* adottato dalla Società è conforme a quanto previsto dalla Legge ed è principalmente indirizzato a:

- realizzare la massima trasparenza nei confronti degli *stakeholders* dell'impresa;
- controllare i rischi;
- rispondere alle aspettative legittime dei soci;
- evitare qualsiasi tipo di operazione in pregiudizio dei creditori.

5.1.1. Informativa societaria

AD Consulting S.p.a. assicura la tenuta delle scritture contabili, la formazione e redazione del bilancio di esercizio, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo ottimale funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti.

La Società favorisce una corretta e tempestiva informazione a tutti gli organi e alle funzioni interessate in ordine alla formazione del bilancio, del bilancio di esercizio, delle relazioni, dei prospetti, delle comunicazioni sociali in genere e di quant'altro richiesto per il suo funzionamento, in conformità alle disposizioni di legge, ai principi, alle norme tecniche vigenti. Determina altresì la corretta collaborazione tra i predetti organi e le funzioni aziendali e favorisce i previsti controlli da parte degli organi e delle funzioni competenti.

Ogni operazione e transazione viene correttamente autorizzata, effettuata e registrata, e ne viene conservata traccia in modo da consentirne l'agevole tracciabilità, una precisa registrazione contabile e l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità, nonché la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

5.1.2. Risorse umane

AD Consulting S.p.a. riconosce la centralità delle risorse umane, della loro salute psicofisica e l'importanza di stabilire e mantenere relazioni basate sulla lealtà e sulla fiducia reciproca. In questo senso si intendono come risorse umane sia i dipendenti, sia i collaboratori che prestano la loro opera a favore della Società in forme contrattuali diverse da quella del lavoro subordinato.

Tutti i dipendenti/collaboratori si impegnano ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi assunti dal contratto di lavoro e da quanto previsto dal presente Codice Etico, assicurando le prestazioni che sono loro richieste e rispettando gli impegni assunti.

5.1.3. Selezione del personale e costituzione del rapporto di lavoro

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati rispetto a quelli attesi ed alle esigenze della società (requisiti minimi) ed ispirando la propria scelta esclusivamente su criteri di professionalità e competenza. La Società offre pertanto opportunità professionali nel rispetto dei principi dell'imparzialità e delle pari opportunità senza alcuna discriminazione sulla sfera privata o sulle opinioni dei candidati.

Ogni dato relativo ai dipendenti e/o collaboratori raccolto dalla Società è unicamente strumentale alla costituzione del rapporto di lavoro, e viene trattato e conservato in conformità alle norme vigenti in materia di tutela e protezione dei dati personali, oltre che in conformità a quanto contenuto nel presente Codice Etico. In ogni caso, la Società rifiuta e perseguirà attivamente ogni condotta che, nella selezione del personale, possa portare a distorsioni del normale e lecito mercato del lavoro; ovvero che possa rivelarsi discriminatoria o arbitraria nei confronti dei candidati, per ogni ragione e motivo.

Per la Società la dignità individuale è caposaldo dell'attività umana e di lavoro e non deve mai venire meno, in nessun momento, ivi compresa la fase propedeutica all'ingresso della persona nella realtà aziendale.

Tutto il personale viene assunto con regolare contratto di lavoro; non è consentita alcuna forma di lavoro irregolare o in nero.

Nel momento in cui inizia la collaborazione, anche quando questa sia sotto forma di *stage*, il dipendente/collaboratore riceve esaurienti informazioni riguardo le caratteristiche delle mansioni e

delle funzioni, gli elementi normativi retributivi e le normative e i comportamenti per la gestione dei rischi connessi alla salute personale.

Il dipendente/collaboratore viene altresì adeguatamente formato in relazione al tipo di mansioni che egli dovrà svolgere.

5.1.4. Politiche di gestione delle risorse umane

È proibita qualsiasi forma di discriminazione nei confronti delle persone.

Tutte le decisioni prese nell'ambito della gestione e dello sviluppo delle risorse umane sono basate su considerazioni di profili di merito e/o corrispondenza tra profili attesi e profili posseduti dai collaboratori. Lo stesso vale per l'accesso a ruoli o incarichi diversi.

Nella gestione dei rapporti gerarchici l'autorità è esercitata con equità e correttezza, evitandone ogni abuso. Costituisce abuso della posizione di autorità richiedere, come atto dovuto al superiore gerarchico, prestazioni, favori personali e qualunque comportamento che configuri una violazione del presente Codice Etico.

Le risorse umane sono valorizzate pienamente mediante l'attivazione delle leve disponibili per favorire il loro sviluppo e la loro crescita.

Le funzioni competenti devono pertanto:

- provvedere a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti o collaboratori senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche personali non possano dare luogo a discriminazioni;
- adottare criteri di merito, di competenza e comunque strettamente professionali per qualunque decisione relativa a un dipendente o collaboratore.

La Società richiede ai propri dipendenti e collaboratori che i principi e i valori contenuti nel presente Codice Etico vengano in ogni momento osservati e rispettati, e agisce affinché l'attività di ogni dipendente e collaboratore sia conforme a quanto contenuto nel presente Codice Etico e nel Codice di Condotta interno, oltre che al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e, infine, alle procedure interne, ai regolamenti aziendali, oltre che alle regole di condotta comunemente riconosciute e alla normativa vigente applicabile.

5.1.5. Salute, sicurezza e ambiente

AD Consulting S.p.a. promuove e diffonde la cultura della sicurezza sul lavoro e della salvaguardia ambientale, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi, promuovendo comportamenti responsabili e preservando, soprattutto con azioni preventive, la salute e la sicurezza di tutti i dipendenti e collaboratori, la salubrità dei luoghi di lavoro ed il rispetto dell'ambiente in tutte le sue componenti.

Tutti gli operatori in AD Consulting S.p.a. (soci, dirigenti, dipendenti e collaboratori) sono tenuti allo scrupoloso rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalle normative di riferimento in tema di salute, sicurezza, salubrità del posto di lavoro e tutela ambientale, nonché all'adozione ed al pieno rispetto di tutte le misure e le procedure in tema di salute, sicurezza e ambiente, anche conformemente ai regolamenti interni e alle *best practices* applicabili in materia di qualità.

A tal fine la Società nella gestione delle attività aziendali opera in conformità ad un sistema orientato alla salvaguardia di salute e sicurezza sul lavoro e di tutela ambientale, perseguendo il miglioramento continuo delle condizioni di salute e di sicurezza sul lavoro e di rispetto per l'ambiente.

La ricerca e l'innovazione tecnologica sono dedicate in particolare alla promozione di prodotti, attività e processi il più possibile compatibili con l'ambiente e con la sicurezza e la salute degli operatori.

I dipendenti/collaboratori, nell'ambito delle proprie mansioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi, di salvaguardia dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi.

In particolare, AD Consulting S.p.a., anche attraverso la collaborazione attiva dei suoi dipendenti/collaboratori, tramite un sistema di valutazione della sicurezza aziendale, nello specifico:

- promuove ed attua ogni ragionevole iniziativa finalizzata a minimizzare i rischi ed a rimuovere le cause che possano mettere a repentaglio la sicurezza e la salute delle persone, nonché pregiudicare l'integrità dell'ambiente in tutte le sue componenti;
- presta continua attenzione ed impegno al miglioramento della propria performance ambientale, minimizzando l'impatto negativo sull'ambiente e operando un utilizzo consapevole e responsabile delle risorse naturali;

- valuta in anticipo gli impatti sull'ambiente, la salute e la sicurezza dei lavoratori di tutte le nuove attività e processi aziendali;
- collabora con i propri *stakeholders*, sia interni (es. dipendenti), sia esterni (es. istituzioni), per ottimizzare la gestione dei profili relativi alle tematiche sulla Salute, Sicurezza, Ambiente e Qualità;
- mantiene elevati standards di sicurezza e tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di gestione e monitoraggio.

A tal fine, tutti i dipendenti/collaboratori hanno potuto frequentare con successo dei corsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro, conformemente a quanto previsto dal D. Lgs. 81/2008. Gli attestati ed i certificati di partecipazione vengono, inoltre, conservati dalla Società.

5.1.6. Gestione delle informazioni e privacy

La privacy dei dipendenti e dei collaboratori è tutelata nel rispetto della normativa di riferimento, ora adeguata al citato Regolamento europeo, anche attraverso standard operativi che specificano le informazioni ricevute e le relative modalità di trattamento e di conservazione. È esclusa ogni indagine sulle idee, le preferenze, i gusti personali e la vita privata delle persone.

I dipendenti/collaboratori sono tenuti a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche della Società in tema di sicurezza delle informazioni, per garantirne l'integrità, la riservatezza e la disponibilità.

È obbligo di ogni dipendente/collaboratore della Società assicurare la riservatezza richiesta dalle circostanze per ciascuna notizia appresa in ragione della propria funzione lavorativa.

Ai dipendenti e ai collaboratori tutti di AD Consulting S.p.a. è richiesta una specifica e particolare attenzione alla tutela dei dati personali e, in generale, della privacy, anche nello svolgimento della propria attività quotidiana: si vv., a tal proposito, le specifiche di cui alle Procedure adottate dalla Società per i processi di Business (esemplificativamente: 01.01 Rivendita; 01.02 - 01.06 PRJ, MON, CON, INT, FMZ; 01.07 - 01.09 MAN, PRS, SRV); nonché di Supporto e infine di Sviluppo; cui integralmente si rimanda.

5.1.7. Conflitti di interessi

Ogni socio, dipendente/collaboratore AD Consulting S.p.a. è tenuto ad evitare tutte le situazioni e tutte le attività in cui possa manifestarsi un conflitto con gli interessi della Società o che possano interferire con la propria capacità di assumere, in modo imparziale, decisioni nel migliore interesse della medesima e nel pieno rispetto delle norme del presente Codice Etico. Deve, inoltre, astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.

AD Consulting S.p.a. riconosce e rispetta il diritto dei propri dipendenti e collaboratori a partecipare ad investimenti, affari o ad attività di altro genere al di fuori di quelle svolte nell'interesse della Società, purché si tratti di attività consentite dalla legge e dalle norme contrattuali e compatibili con gli obblighi assunti in qualità di dipendenti e collaboratori.

Ogni situazione che possa costituire o determinare un conflitto di interesse deve essere tempestivamente comunicata da ogni dipendente/collaboratore al proprio superiore o referente aziendale, o all'OdV, preposto alla vigilanza sul relativo Codice Etico. In particolare, tutti i dipendenti e collaboratori di AD Consulting S.p.a. sono tenuti ad evitare conflitti di interessi tra le attività economiche personali e familiari e le mansioni che ricoprono all'interno della struttura di appartenenza. A titolo esemplificativo, ma non esaustivo, determinano conflitti di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere funzioni di vertice (Organo amministrativo, consigliere, responsabile di funzione) e avere interessi economici e finanziari presso fornitori, clienti, concorrenti o partner commerciali di AD Consulting S.p.a.;
- utilizzare la propria posizione all'interno della Società o le informazioni acquisite nel proprio lavoro in modo che si possa creare conflitto tra i propri interessi personali e gli interessi della medesima Società;
- svolgere attività lavorative, di qualsiasi tipo, presso clienti, fornitori, concorrenti;
- accettare od offrire denaro, favori od utilità da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con AD Consulting S.p.a.;

Nel caso in cui si manifesti anche solo l'apparenza di un conflitto di interessi all'interno della Società, il collaboratore è tenuto ad informare i propri responsabili e/o l'Organismo di Vigilanza.

5.1.8. Utilizzo e salvaguardia dei beni materiali ed immateriali della Società

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare con la dovuta cura e diligenza per tutelare i beni di proprietà della Società, attraverso comportamenti responsabili e in linea con le procedure operative predisposte per regolarne l'utilizzo, documentando, ove opportuno, il loro impiego.

Ogni dipendente/collaboratore è responsabile della protezione delle risorse a lui affidate, compresi i DPI (anche sanitari), ed ha il dovere di informare tempestivamente le strutture preposte riguardo ad eventuali minacce o eventi dannosi per la Società o per i suoi beni.

In particolare:

- ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad evitare usi impropri che possano causare costi indebiti, danni o riduzioni di efficienza o che comunque contrastino con l'interesse della Società;
- ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad adottare scrupolosamente quanto previsto dalle politiche e procedure interne (con specifico riferimento alle Procedure interne, anche in materia di protezione e tutela dei dati personali), al fine di non compromettere la funzionalità, la protezione e la sicurezza dei sistemi informatici, delle apparecchiature e degli impianti della società;
- ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad operare sempre nel rispetto delle norme di sicurezza previste dalla Legge e dalle procedure interne, al fine di prevenire possibili danni a cose, persone o all'ambiente;
- ogni dipendente/collaboratore è tenuto ad utilizzare i beni della Società, di qualsiasi tipo o valore, nel rispetto della Legge o delle norme interne;
- tutti i beni di proprietà della Società sono da utilizzare esclusivamente per scopi connessi e strumentali all'esercizio dell'attività lavorativa e, comunque, è vietato, salvo quando previsto da norme specifiche, l'utilizzo o la cessione dei beni stessi da parte di terzi o a terzi, anche temporaneamente;
- ogni dipendente/collaboratore è tenuto a collaborare nei limiti del possibile al fine di ridurre i rischi di furti, danneggiamenti ed altre minacce ai beni ed alle risorse assegnate o presenti, informando in modo tempestivo le funzioni preposte in caso di situazioni anomale.

Ogni dipendente/collaboratore è tenuto a conoscere le norme contenute nel presente Codice Etico e le norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della sua funzione, derivanti dalla

legge, dalle procedure previste dal sistema di valutazione della sicurezza o da regolamenti interni e di categoria.

Ogni dipendente/collaboratore deve altresì accettare in forma esplicita i propri impegni derivanti dal presente Codice Etico, nel momento di costituzione del rapporto di lavoro o di prima diffusione del Codice.

In particolare, i dipendenti/collaboratori hanno l'obbligo di:

- astenersi da comportamenti contrari alle norme contenute nel Codice;
- rivolgersi ai propri superiori, referenti aziendali o all'OdV, in caso di richiesta di chiarimenti sulle modalità di applicazione dello stesso;
- riferire tempestivamente ai superiori, ai referenti aziendali o all'OdV qualsiasi notizia, di diretta rilevazione o riportata da altri, in merito a possibili sue violazioni e qualsiasi richiesta gli sia stata rivolta al fine di violarlo;
- collaborare con le strutture deputate a verificare le possibili violazioni;
- informare adeguatamente ogni terza parte con la quale vengano in contatto nell'ambito dell'attività lavorativa circa l'esistenza del Codice Etico e gli impegni ed obblighi imposti dallo stesso ai soggetti esterni;
- esigere il rispetto degli obblighi che riguardano direttamente la loro attività;
- adottare le opportune iniziative interne e, se di propria competenza, esterne in caso di mancato adempimento da parte di terzi dell'obbligo di conformarsi alle norme del presente Codice Etico.

5.2. Rapporti con i Clienti

Lo stile di comportamento della Società nei confronti dei Clienti è improntato alla disponibilità, al rispetto e alla cortesia, con l'obiettivo di fornire una relazione umana e un prodotto che rispondano ai più elevati standard qualitativi e che siano il risultato di una filiera caratterizzata in ogni sua fase da una costante attenzione ai principi etici e normativi di riferimento, ivi compreso per quanto attiene all'ottimizzazione della procedura O2C.

La Società svolge inoltre un'attenta attività di *screening* e analisi della propria clientela, essendo interesse primario della medesima quello di conservare una Clientela i cui principi e valori non siano in contrasto con il presente Codice Etico, il cui contenuto è comunque accettato dal Cliente quale

causa-effetto e condizione imprescindibile per l'avviamento e la prosecuzione del rapporto con la Società.

5.2.1. Divieto di discriminazioni

Nell'ambito delle relazioni con i clienti, la Dirigenza, i dipendenti e comunque il personale tutto di AD Consulting S.p.a. si impegnano a non porre in essere nei confronti dei clienti – e/o dei soggetti che per conto di questi interagiscono con la Società – comportamenti discriminatori di alcun tipo: per AD Consulting S.p.a. non vi sono differenze, né tantomeno possono esservi trattamenti diversificati, in ragione di razza, colore, etnia, orientamento sessuale e/o orientamento politico.

Il sistema di controllo interno della Società provvede a vigilare affinché il comportamento, l'attitudine e le metodologie di lavoro del personale rispondano a tali criteri e requisiti, intervenendo ove necessario (anche tramite le previste sanzioni disciplinari).

Regolarmente la Società ottiene dai propri clienti e partners commerciali un feedback di soddisfazione e valutazione; i cui risultati sono oggetto di specifica valutazione tramite confronto interno.

5.2.2. Evasione fiscale

Pur operando AD Consulting S.p.a. nell'ambito B2B, la Società presta particolare attenzione, nei rapporti con i propri clienti, al contrasto all'evasione fiscale; ponendo in essere tutte le procedure previste *ex lege*, oltre che interne, nonché tutte le prassi comportamentali e le buone pratiche finalizzate a contrastare e non favorire in alcun caso il fenomeno dell'evasione fiscale.

La Società rifiuta altresì pagamenti in contanti o, comunque, tramite metodi che non rispondano ai basilari principi in materia di tracciabilità.

Per non favorire, neppure indirettamente, fenomeni di evasione fiscale e/o di criminalità economica, AD Consulting S.p.a. rifiuta aprioristicamente di poter fornire positivo riscontro alle richieste economiche che dovessero eventualmente pervenire alla Società in caso di attacco hacker, e si impegna a denunciare simili fatti al più presto senza favorire tali attività criminali.

5.2.3. Privacy dei clienti

Nell'ambito dei rapporti con i propri clienti, la Società conforma la propria attività a quanto specificamente previsto dalla normativa privacy nazionale (D. Lgs. 196/2013 e ss. mm. ii.) ed europea (Reg. UE 679/16, c.d. GDPR), adottando inoltre specifiche linee guida e principi di politica aziendale interna rispondenti alle migliori *best practices* di settore, tanto per la raccolta e la conservazione dei dati dei propri clienti quanto nelle relazioni con i medesimi.

5.3. *Rapporti con i Fornitori*

La Società opera, con i propri fornitori e partners commerciali, nell'ottica di un rapporto collaborativo e di elevata professionalità.

AD Consulting S.p.a. persegue la propria *mission* aziendale attraverso l'offerta di servizi di qualità, a condizioni competitive e nel rispetto di tutte le norme poste a tutela della leale concorrenza.

5.3.1. Filiera di approvvigionamento

AD Consulting S.p.a. considera di primaria e non derogabile importanza poter operare attraverso partners commerciali rispondenti ai più elevati standard qualitativi.

Per tale ragione è fatto obbligo ai fornitori di:

- i. fornire, con efficienza, cortesia e tempestività, nei limiti delle previsioni contrattuali, servizi di alta qualità, che soddisfino le ragionevoli aspettative e necessità del cliente;
- ii. fornire, ove necessario, nei modi e nelle forme previste dalle politiche aziendali, accurate ed esaurienti informazioni circa i prodotti ed i servizi della Società, in modo che il cliente possa assumere decisioni consapevoli;
- iii. attenersi a verità nelle comunicazioni pubblicitarie o di altro genere;
- iv. fornire, ove richiesto, tempestivamente e attenendosi a verità, complete informazioni circa il rispetto dei principi e delle condotte contenute nel presente Codice Etico, da considerarsi vincolante per tutti i partners commerciali del medesimo e, comunque, al quale i fornitori espressamente aderiscono in sede di attivazione e/o rinnovo del rapporto contrattuale e commerciale;

- v. AD Consulting S.p.a. intende operare unicamente tramite fornitori, partners commerciali e stakeholders che condividano la missione e la visione etica della Società. A puro titolo esemplificativo:
- rifiuto del lavoro minorile e dei fenomeni di *modern slavery*;
 - rifiuto di condotte di evasione e/o irregolarità contributiva;
 - tutela della proprietà intellettuale;
 - rifiuto di condotte e pratiche di concorrenza sleale;
 - rispetto della cosa pubblica e correttezza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- vi. aderire comunque al presente Codice Etico, essere *compliant* con la normativa in tema di responsabilità d'impresa, agire nella legalità e conformemente ai principi ed ai valori contenuti nel presente Codice Etico, e prevedere al proprio interno sistemi e procedure finalizzate a garantire la tracciabilità, la legalità e la sostenibilità della propria filiera;
- vii. la Società effettua a tali fini quando necessario un'apposita attività di *screening* interno, in fase preliminare e/o di nuova costituzione e/o di rinnovo del rapporto, come anche periodicamente a campione.

Il rapporto corretto e trasparente con i clienti e fornitori rappresenta un aspetto rilevante del successo della Società e della propria attività, incidendo anche sull'impatto che la medesima intende avere nella collettività.

La selezione dei fornitori e la determinazione delle condizioni di acquisto avvengono quindi sulla base di parametri obiettivi quali - primi fra tutti - la rispondenza ai principi etici di riferimento (esemplificativamente si v. i punti IV e IV sopracitati), nonché alle procedure interne specificamente previste dalle Parti Speciali ex D. Lgs. 231/01, oltre in via generale alla qualità, la sostenibilità, la convenienza, il prezzo, la capacità e l'efficienza.

Per AD Consulting S.p.a. sono, quindi, requisiti di riferimento:

- la professionalità dell'interlocutore;
- la disponibilità, opportunamente documentata, di mezzi, anche finanziari, strutture organizzate, capacità e risorse progettuali, *know-how*, etc.;
- l'esistenza ed effettiva attuazione di sistemi di qualità, sicurezza e ambiente; oltre che di sostenibilità.

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento e, in genere, di fornitura di beni e servizi, AD Consulting S.p.a.:

- adotta, nella selezione del fornitore, i criteri di valutazione previsti dalle procedure esistenti e dalla normativa regolamentare, in modo oggettivo e trasparente;
- non preclude ad alcuno, in possesso dei requisiti richiesti, la possibilità di competere alla stipula di contratti, adottando nella scelta dei candidati criteri oggettivi e documentabili;
- osserva le condizioni contrattualmente previste;
- mantiene un dialogo franco ed aperto con i fornitori, in linea con le buone consuetudini commerciali.

5.3.2. Attività di contrasto alla corruzione

Nei rapporti di affari con fornitori e clienti – ed in particolar modo con la Pubblica Amministrazione – sono vietate dazioni, benefici (sia diretti che indiretti), omaggi, atti di cortesia e di ospitalità, salvo che siano di natura e valore tali da non compromettere l’immagine della Società e da non poter essere interpretati come finalizzati ad ottenere un trattamento di favore che non sia determinato dalle regole di mercato.

La Società, i propri Soci, Dirigenti, dipendenti e stakeholders sono comunque tenuti, in ogni caso, al rispetto dei principi e dei valori contenuti nel presente Codice Etico.

In ogni caso, eventuali omaggi, atti di cortesia e di ospitalità che esulino dalla normalità devono essere comunicati e sottoposti alla decisione dell’Organo Amministrativo della Società.

Il dipendente che riceva doni o trattamenti di favore da clienti o fornitori che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia, deve immediatamente avvertire la Direzione, che, dopo le opportune verifiche, prenderà se necessario i provvedimenti opportuni.

La stipula di un contratto con un fornitore o con un cliente e la gestione dei contatti con gli stessi si basano su rapporti di estrema chiarezza, evitando, per quanto possibile, eccessi di reciproca dipendenza.

Per garantire la massima trasparenza ed efficienza del processo di acquisto, AD Consulting S.p.a. predisponde:

- un’adeguata rintracciabilità delle scelte adottate;

- la conservazione delle informazioni, nonché dei documenti contrattuali per i periodi stabiliti dalle normative vigenti.

Sono inoltre adottate misure per prevenire la creazione fondi neri e per assicurare la tracciabilità del processo decisionale propedeutico all'assegnazione di incarichi e/o consulenze.

Nella prospettiva di conformare l'attività di approvvigionamento di beni e servizi ai principi etico-ambientali di riferimento, la Società può richiedere, per particolari forniture, specifici requisiti di tipo sociale, di salvaguardia ambientale e della sicurezza sul lavoro. A tal fine, nei singoli contratti potranno essere predisposte apposite clausole.

La Società, inoltre, analogamente a quanto accade per i fornitori, conserva un registro clienti periodicamente aggiornato.

5.3.3. Ambiente e sicurezza

AD Consulting S.p.a., come sopra già evidenziato, considera di elevata rilevanza le tematiche connesse all'ambiente ed alla sicurezza sul lavoro.

Per tale motivo, e in osservanza alle norme di comportamento specifiche di cui *supra*, la Società pretende dai propri fornitori il rispetto delle fondamentali norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre che di tutela e rispetto per l'ambiente, la biodiversità e la sostenibilità.

5.3.4. Frodi fiscali

Nei rapporti con fornitori, partners commerciali e stakeholder, la Società presta particolare attenzione al contrasto alle frodi fiscali; ponendo in essere tutte le procedure previste *ex lege*, oltre che interne, nonché tutte le prassi comportamentali e le buone pratiche finalizzate a contrastare e non favorire in alcun caso – neppure accidentalmente e/o inavvertitamente, nemmeno tramite la percezione di tali fondi – fenomeni criminali di tal genere.

Per AD Consulting S.p.a. è di fondamentale importanza poter intrattenere relazioni commerciali con soggetti affidabili, dotati di credibilità e solidità dal punto di vista fiscale-contributivo e operanti nel rispetto delle normative e delle buone pratiche consolidate.

Per tali motivi, in sede di primo contatto con un nuovo fornitore, la Società verifica la rispondenza del proprio interlocutore ai criteri e requisiti appena menzionati.

5.3.5. Privacy dei fornitori

Nell'ambito dei rapporti con i propri fornitori, la Società conforma la propria attività a quanto specificamente previsto dalla normativa privacy nazionale (D. Lgs. 196/2013 e ss. mm. ii.) ed europea (Reg. UE 679/16, c.d. GDPR), adottando inoltre specifiche linee guida e principi di politica aziendale interna rispondenti alle migliori *best practices* di settore, tanto per la raccolta e la conservazione dei dati dei propri fornitori, partners commerciali e stakeholders, quanto nelle relazioni con i medesimi.

5.4. Collettività

AD Consulting S.p.a. è consapevole degli effetti della propria attività sul contesto di riferimento, sullo sviluppo economico e sociale e sul benessere generale della collettività e pone attenzione, nel proprio operato, a contemperarne gli interessi.

In particolare, AD Consulting S.p.a. si impegna a salvaguardare, utilizzando gli ultimi ritrovati tecnologici ed attenendosi scrupolosamente alle procedure imposte dalla normativa, la salute pubblica e la salubrità di luoghi, persone e prodotti.

AD Consulting S.p.a. ritiene che il dialogo con gli *stakeholders* sia di importanza strategica per un corretto sviluppo della propria attività e instaura, ove possibile, un canale stabile di dialogo con le associazioni di rappresentanza dei propri *stakeholders*, allo scopo di cooperare nel rispetto dei reciproci interessi.

La Società intende impattare positivamente sulla collettività e sull'ambiente circostante, anche tramite iniziative solidali e finalizzate a promuovere lo sviluppo del territorio.

5.4.1. Rapporti con organizzazioni politiche e sindacali

AD Consulting S.p.a. si astiene dal fornire qualsiasi contributo, diretto o indiretto, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati ed organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli dovuti in base a specifiche disposizioni di legge.

5.4.2. Rapporti con le realtà no-profit

AD Consulting S.p.a. considera con favore e, se del caso, fornisce sostegno ad iniziative sociali e culturali orientate alla promozione della persona ed al miglioramento della qualità di vita.

5.4.3. Rapporti con i mass media e diffusione delle informazioni

I rapporti con la stampa, i mezzi di comunicazione ed informazione e, più in generale, gli interlocutori esterni, devono essere tenuti solo da soggetti espressamente a ciò delegati, in conformità alle procedure adottate dalla Società.

Le comunicazioni verso l'esterno seguono i principi guida della verità, correttezza, trasparenza, prudenza e sono volte a favorire la conoscenza delle politiche aziendali e dei programmi e dei progetti della Società.

I rapporti con i mass media sono improntati sulla base di questi principi e sono riservati esclusivamente alle funzioni e alle responsabilità a ciò delegate.

I dipendenti/collaboratori non possono fornire informazioni all'esterno, né impegnarsi a fornirle, senza l'autorizzazione delle funzioni competenti.

In nessun modo o forma i dipendenti/collaboratori possono offrire pagamenti, regali, o altri vantaggi finalizzati ad influenzare l'attività professionale di funzioni dei mass media, o che possano ragionevolmente essere interpretati come tali.

5.4.4. Rapporti con la Pubblica Amministrazione

I rapporti attinenti all'attività della Società intrattenuti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio (che operino per conto della Pubblica Amministrazione, centrale e periferica, o di organi legislativi, delle istituzioni comunitarie, di organizzazioni pubbliche internazionali e di qualsiasi Stato estero), con la Magistratura, con le autorità pubbliche di vigilanza e con altre autorità indipendenti, nonché con *partners* privati concessionari di un pubblico servizio, devono essere intrapresi e gestiti nell'assoluto e rigoroso rispetto delle leggi e delle normative vigenti, dei principi fissati nel presente Codice Etico, in modo da non compromettere l'integrità e la reputazione di entrambe le parti. A tal fine, l'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni e le Istituzioni Pubbliche è riservata

esclusivamente alle funzioni preposte ed autorizzate che le svolgeranno nel dovuto rispetto delle leggi e dei principi del Codice Etico e nella completa osservanza dei protocolli interni di cui al Modello.

AD Consulting S.p.a. vieta, ai propri dipendenti, collaboratori o rappresentanti e, più in generale, a tutti coloro che operano nel proprio interesse, in proprio nome o per proprio conto di accettare, promettere od offrire, anche indirettamente, denaro, doni, beni, servizi, prestazioni o favori non dovuti (anche in termini di opportunità di impiego) in relazione a rapporti intrattenuti con pubblici ufficiali, incaricati di Pubblico Servizio o i dipendenti, in genere, della Pubblica Amministrazione o di altre Pubbliche Istituzioni, o soggetti privati, per influenzarne le decisioni, in vista di trattamenti più favorevoli o prestazioni indebite o per qualsiasi altra finalità.

Qualsiasi dipendente che riceva direttamente o indirettamente richieste o offerte di denaro o di favori di qualunque tipo (ivi compresi ad es. omaggi o regali di non modico valore) formulate indebitamente a coloro, o da coloro, che operano per conto della Società nel contesto dei rapporti con pubblici funzionari, incaricati di pubblico servizio o dipendenti in genere della Pubblica Amministrazione (italiana o di altri paesi esteri) o di altre Pubbliche Istituzioni, o con soggetti privati (italiani o esteri), deve immediatamente riferire all'Organismo di Vigilanza e alla Direzione Amministrativa competenti per l'assunzione dei provvedimenti conseguenti.

Ogni rapporto con le istituzioni dello Stato o internazionali è, pertanto, riconducibile esclusivamente a forme di comunicazione volte a esplicitare l'attività della Società, a rispondere a richieste o ad atti di sindacato ispettivo (interrogazioni, interpellanze), o comunque a rendere nota la posizione della Società su temi rilevanti.

A tal fine, AD Consulting S.p.a.:

- opera, senza alcun tipo di discriminazione, attraverso i canali di comunicazione a ciò preposti con gli interlocutori istituzionali;
- rappresenta i propri interessi e posizioni in maniera trasparente, rigorosa e coerente, evitando atteggiamenti di natura collusiva;
- evita falsificazioni e/o alterazioni dei rendiconti o dei dati documentali al fine di ottenere un indebito vantaggio o qualsiasi altro beneficio per la Società ed evita destinazioni di fondi pubblici a finalità diverse da quelle per cui si sono ottenuti;

- rifiuta, previene e contrasta qualsiasi fenomeno corruttivo, adottando apposite procedure interne, osservando i principi e i valori contenuti nel presente Codice Etico, oltre che nelle Procedure, e comunque applicando le *best practices* di settore;
- presta particolare attenzione alle procedure finalizzate all'ottenimento di contributi, fondi erogazioni e *grant* a qualsiasi titolo pubblici, adottando procedure *ad hoc* finalizzate alla segregazione delle attività e alla formalizzazione dei poteri decisionali e di firma, oltre che ad una rendicontazione puntuale di quanto ricevuto e speso e, in limine, ad un *double check* finalizzato a prevenire condotte artificiali e/o comunque in violazione del presente Codice Etico o della normativa applicabile.

6. SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E MODALITÀ DI ATTUAZIONE DEL CODICE ETICO

6.1. Sistema di controllo interno

È politica della Società diffondere a tutti i livelli una cultura caratterizzata dalla consapevolezza dell'esistenza di controlli e procedure interne e dall'assunzione di una mentalità orientata all'esercizio del controllo. L'attitudine di tutto il personale della Società verso i controlli – interni ed esterni – deve essere positiva per il contributo che questi danno al miglioramento dell'efficienza aziendale.

Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività di impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società e la salute/sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi, tutelare i consumatori e garantire la qualità dei prodotti messi in commercio, oltre che in genere a garantire il rispetto dei principi contenuti nel presente Codice Etico.

Il sistema di controllo interno nel suo insieme deve ragionevolmente consentire:

- il rispetto delle procedure previste in termini di qualità e di sicurezza;
- il rispetto delle leggi vigenti e del presente Codice Etico, oltre che del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in ogni sua parte;

- il rispetto delle strategie e delle politiche della Società;
- la tutela dei beni della Società, materiali e immateriali;
- l'efficacia e l'efficienza della gestione;
- l'attendibilità delle informazioni finanziarie, contabili e gestionali interne ed esterne;
- l'efficacia delle politiche di responsabilità aziendale adottate dalla Società.

La responsabilità di realizzare un sistema di controllo interno efficace è comune a ogni livello della struttura organizzativa; conseguentemente, tutti i Soci, Dirigenti, dipendenti e collaboratori, nell'ambito delle rispettive funzioni, sono responsabili della definizione e del corretto funzionamento del sistema di controllo.

6.2. Vigilanza, rispetto ed enforcement del Codice Etico

Il presente Codice Etico è vincolante in ogni sua parte.

La Società è tenuta al rispetto del presente Codice Etico e agisce a ogni livello della propria struttura aziendale per garantirne l'effettiva applicazione.

Sul presente Codice Etico e sulla relativa adozione *in facto* sono chiamati a vigilare l'Organo Amministrativo di AD Consulting S.p.a. e l'Organismo di Vigilanza della medesima.

La Società, inoltre, articola le proprie *policies* interne, le proprie regole di condotta e le proprie procedure interne in modo da garantirne la conformità di ogni attività con il presente Codice Etico.

Il presente Codice Etico è portato a conoscenza del personale dipendente e in genere degli stakeholders – a qualsiasi titolo – della Società, e sull'applicazione del presente Codice Etico sono chiamati a vigilare – altresì – i soggetti in posizione apicale della Società e l'OdV preposto alla vigilanza del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza di AD Consulting S.p.a. è libero di accedere a tutte le fonti di informazione della Società, ha facoltà di prendere visione dei documenti e consultare dati, suggerisce eventuali aggiornamenti del Codice Etico e del Modello, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dai dipendenti della Società. Allo scopo di garantire l'effettività del Codice Etico e del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, AD Consulting S.p.a. – nel rispetto della privacy e dei diritti individuali – predispone canali di informazione tramite i quali tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali comportamenti illeciti o comunque in violazione del Codice Etico posti in essere all'interno della Società, o ancora di

eventuali criticità del Modello, possano riferire liberamente, in maniera riservata, direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Rientra tra i compiti dell'Organismo di Vigilanza di AD Consulting S.p.a. svolgere il controllo sul Codice Etico; in particolare detto Organo dovrà (oltre a quanto previsto dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo):

- monitorare l'applicazione del Codice Etico da parte dei soggetti interessati, attraverso l'applicazione di specifici *compliance programs*, e accogliendo eventuali segnalazioni fornite dagli *stakeholders* interni ed esterni;
- relazionare con cadenza almeno annuale al CdA sui risultati dell'attività svolta, segnalando eventuali violazioni del Codice di significativa rilevanza;
- esprimere pareri in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il Codice Etico;
- provvedere, ove necessario, alla proposta di revisione periodica del Codice Etico.

È causa di ineleggibilità dell'OdV l'aver subito condanne penali definitive o essere stato condannato con sentenza irrevocabile di applicazione della pena.

6.3. Comunicazione e formazione

Il Codice Etico è portato a conoscenza di tutti i soggetti interessati, interni ed esterni, mediante apposite attività di comunicazione quali, a titolo esemplificativo, la consegna dello stesso al momento dell'assunzione della carica di Amministratore o Dirigente; al momento della stipula del contratto di lavoro, di rappresentanza o di collaborazione; nonché attraverso la pubblicazione del Codice Etico in apposite bacheche aziendali e telematiche (intranet ed internet, ivi compresa la rete intranet aziendale).

Allo scopo di assicurare una corretta comprensione a tutti i livelli del presente Codice Etico, il Responsabile del personale di AD Consulting S.p.a. predispone e realizza, anche in base alle eventuali indicazioni dell'Organismo di Vigilanza sul Codice Etico, un piano periodico di comunicazione/formazione (a cadenza annuale o biennale) volto a favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche contenute nel Codice. Le iniziative di formazione possono essere differenziate secondo il ruolo e la responsabilità dei collaboratori.

6.4. Segnalazione dei soggetti interessati

La Società provvede a stabilire canali di comunicazione attraverso i quali i soggetti interessati potranno rivolgere le proprie segnalazioni in merito al Codice o a sue eventuali violazioni (modulo segnalazioni).

In alternativa, tutti i soggetti interessati possono segnalare, per iscritto e in forma anche anonima, ogni violazione o sospetto di violazione del presente Codice Etico all'Organismo di Vigilanza di AD Consulting S.p.a., che provvede ad avviare un'analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente l'autore e il responsabile della presunta violazione. L'Organismo di Vigilanza agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi tipo di ritorsione, intesa come atto che possa dar adito anche al solo sospetto di essere una forma di discriminazione o penalizzazione. È inoltre assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge.

6.5 Violazioni del Codice Etico

In caso di accertata violazione del presente Codice Etico, l'Organismo di Vigilanza di AD Consulting S.p.a. riporta la segnalazione e gli eventuali suggerimenti ritenuti necessari all'Organo amministrativo attraverso le procedure che la Società ha adottato per le segnalazioni di tutte le non conformità (modulo di segnalazione), violazioni o comunque i casi di mancata applicazione inerenti al presente Codice, del Modello 231 o delle procedure in essi contenute. Nel caso tali violazioni riguardino gli stessi Amministratori, l'Organismo di Vigilanza riporterà la segnalazione all'Assemblea dei Soci.

Le competenti funzioni, attivate dagli organi di cui sopra, definiscono i provvedimenti da adottare secondo le normative in vigore, ne curano l'attuazione e riferiscono l'esito all'OdV di AD Consulting S.p.a..

6.6. Linee guida del sistema sanzionatorio

La violazione dei principi fissati nel Codice Etico e nelle procedure previste dai protocolli interni di cui al Modello 231 di AD Consulting S.p.a. compromette il rapporto fiduciario tra la Società ed i propri Soci, Amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori a vario titolo, clienti, fornitori, *partners* commerciali e finanziari.

In particolare, l'osservanza delle disposizioni del presente Codice Etico, nonché delle procedure contenute nel Modello e negli ulteriori documenti interni qui richiamati deve considerarsi parte essenziale dell'obbligazione contrattuale dei dipendenti, ex art. 2104 C.C., cosicché la violazione delle disposizioni di che trattasi potrà costituire inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro e/o illecito disciplinare, in conformità alle procedure ex art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e alla contrattazione collettiva applicabile.

L'osservanza del presente Codice Etico è parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dagli altri destinatari (amministratori, rappresentanti, fornitori etc...), con la conseguenza che l'eventuale violazione delle disposizioni ivi contenute o delle procedure previste dal Modello, potrà considerarsi inadempimento contrattuale, con ogni conseguenza di legge, quali la risoluzione del contratto o dell'incarico conferito, nonché il risarcimento dei danni.

Tali violazioni saranno dunque perseguite da AD Consulting S.p.a. incisivamente, con tempestività ed immediatezza, attraverso i provvedimenti disciplinari possibili *ex lege* e previsti nel Modello 231, comunque in conformità con quanto stabilito dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori e dai contratti collettivi applicabili, in modo adeguato e proporzionale, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale di tali comportamenti e dall'instaurazione di un procedimento penale nei casi in cui essi costituiscano reato.

Gli effetti della violazione del Codice Etico e delle procedure di cui al Modello 231 oltre che dei documenti aziendali dai medesimi richiamati, devono essere tenuti in seria considerazione da tutti coloro che a qualsiasi titolo intrattengono rapporti con AD Consulting S.p.a.: a tal fine la Società provvede a diffondere il Codice Etico e le procedure interne, nonché ad informare sulle sanzioni previste in caso di violazione e sulle modalità e procedure di irrogazione.

Il presente Codice è adottato dall'Organo Amministrativo di AD Consulting S.p.a.. Eventuali modifiche e/o aggiornamenti dello stesso saranno approvati dal medesimo Organo Amministrativo e prontamente comunicate ai destinatari.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(Adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001)

AD Consulting S.p.a.

PARTE GENERALE

Aggiornato con le modifiche di cui alla L. 9 ottobre 2023, n. 137 (in G.U. 09/10/2023, n.236)

Allegati alla presente Parte Generale:

- 1) Visura camerale;
- 2) organigramma societario.

VERSIONE	APPROVAZIONE	INTERVENTI
1.1.	12/03/2024	Adozione
1.2.		
1.3.		
1.4.		
1.5.		
1.6.		

INDICE

1. DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

- 1.1 Introduzione
- 1.2 Natura della responsabilità
 - 1.2.1 La responsabilità amministrativa da reato nei gruppi d'impres
- 1.3 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione
- 1.4 Fattispecie di reato
- 1.5 Apparato sanzionatorio
- 1.6 Delitti tentati
- 1.7 Vicende modificative dell'ente
- 1.8 Reati commessi all'estero
- 1.9 Procedimento di accertamento dell'illecito
- 1.10 Modelli di organizzazione, gestione e controllo
- 1.11 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni rappresentative degli enti
- 1.12 Sindacato di idoneità

2. DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI AD CONSULTING S.P.A.

- 2.1 AD Consulting S.p.a.
- 2.2 Modello di business
- 2.3 Modello di *governance* di AD Consulting S.p.a.
- 2.4 Assetto organizzativo di AD Consulting S.p.a.
- 2.5. Assetto societario di AD Consulting S.p.a.

3. MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

- 3.1 Premessa
- 3.2 Il Progetto di AD Consulting S.p.a. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/01

3.3 L'adozione del Modello

3.4 Definizioni

3.5 Formazione

4. L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

4.1 L'Organismo di Vigilanza

4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie. Flussi informativi

4.4.1. Whistleblowing

4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari

5. SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione ed obiettivo del sistema disciplinare - Definizioni

5.2 Misure nei confronti di lavoratori subordinati

5.3 Ambito di applicazione

5.4 Tipologia di sanzioni e destinatari

6. PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Funzione della formazione e tempistiche

7. VERIFICHE SUL MODELLO – AGGIORNAMENTO E IMPLEMENTAZIONE

7.1 Verifiche e controlli sul Modello

7.2 Aggiornamento e adeguamento

PARTI SPECIALI

Parte speciale reati di omicidio e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Parte speciale reati informatici

Parte speciale reati contro la Pubblica Amministrazione

ALLEGATI AL MODELLO

- 1) Codice Etico
- 2) Regolamento Organismo di Vigilanza
- 3) Modulo segnalazione delle violazioni.

CAPITOLO 1

DESCRIZIONE DEL QUADRO NORMATIVO

Definizioni

Nel presente documento e nei relativi allegati le seguenti espressioni (ove debbano essere utilizzate) hanno il significato di seguito indicato:

Apicali o Personale Apicale: i soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. a) del Decreto, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, ove presenti, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente, gli eventuali institori e i procuratori. Per AD Consulting S.p.a., soggetto in posizione apicale è *in primis* il Presidente del Consiglio di Amministrazione (allo stesso tempo rappresentante dell'impresa), cui si aggiungono i Consiglieri e – tra questi – l'AD dell'impresa (anch'esso legale rappresentante della medesima, oltre che dotato dei poteri come da visura).

Attività a rischio di reato: il processo, l'operazione, l'atto, ovvero l'insieme di operazioni e atti, che possono esporre la Società al rischio di commissione di un Reato, come di seguito definito.

CCNL: il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile ai dipendenti della Società come di seguito definita; del commercio per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Codice Etico: il documento, ufficialmente voluto e approvato dal vertice della Società quale esplicitazione della politica societaria, che contiene i principi generali di comportamento - ovvero, raccomandazioni, obblighi e/o divieti - a cui i Destinatari, come di seguito definiti, devono attenersi e la cui violazione è sanzionata. Si intende Codice Etico, ai sensi del presente documento, il Codice Etico – approvato con delibera CdA del 12 marzo 2024 e pubblicato sul sito aziendale all'indirizzo www.adcgroup.com – facente espressamente parte del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di AD Consulting S.p.a.

Collaboratori Esterni: i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività professionale in favore dell'Ente, come di seguito definito.

Consulenti 231: professionisti che hanno collaborato alla elaborazione ed alla stesura del Modello, come di seguito definito.

D. Lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300”, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno

2001, e successive modificazioni ed integrazioni.

Destinatari: organi societari (Amministratori e Sindaci), dipendenti, mandatari, procuratori, *outsourcers* e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari.

Dipendenti: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato.

Documento di Valutazione dei Rischi: il documento redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008, come definito *infra*, contenente la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, e finalizzato all'individuazione delle adeguate misure di prevenzione e protezione e alla programmazione delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza.

Documento Unico di Valutazione dei Rischi Interferenziali: il documento redatto ai sensi del D. Lgs. 81/2008, come definito *infra*, contenente la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori e recante le misure adottate per eliminare, o ridurre al minimo, i rischi da interferenze fra le attività affidate ad appaltatori e lavoratori autonomi, e loro eventuali subcontraenti, e le attività svolte nello stesso luogo di lavoro dal committente.

Enti: le persone giuridiche, generalmente intese, cui è applicabile il D. Lgs. 231/2001.

Gruppo: insieme di imprese nel quale un'attività di direzione e di coordinamento sia esercitata da una impresa nei confronti di altre; l'attività di direzione consiste nell'esercizio di una influenza dominante con istruzioni e direttive impartite, in via periodica o continuativa, alle altre imprese del gruppo, riguardo la propria amministrazione; l'attività di coordinamento consiste nel collegamento tra la direzione di tutte le imprese del gruppo, al fine di garantire l'armonizzazione delle rispettive attività e dei rispettivi obiettivi.

Linee Guida: le linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001, pubblicate dalle associazioni di categoria, che sono state considerate ai fini della predisposizione ed adozione del Modello.

Medico Competente: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38 del D. Lgs. 81/2008, che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al D. Lgs. 81/2008.

Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o Modello: il Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG) ritenuto dagli Organi Sociali idoneo a prevenire i reati e, pertanto, adottato dalla Società, ai sensi degli articoli 6 e 7 del Decreto Legislativo, al fine di prevenire la realizzazione dei reati stessi da parte del Personale apicale o subordinato, così come descritto dal presente documento e relativi allegati.

Organismo di Vigilanza od **OdV**: l'Organismo previsto dall'art. 6 del Decreto, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo, nonché sull'aggiornamento dello stesso. Per AD Consulting S.p.a., l'OdV è a composizione monocratica.

Personale: tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli *stagisti* ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società.

Protocollo: le misure organizzative adottate dal Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati.

Pubblica Amministrazione o **P.A.**: si deve intendere:

- a) lo Stato (o Amministrazione Statale) o l'Unione europea;
- b) enti pubblici: l'ente pubblico è individuato come tale dalla legge, oppure è un Ente sottoposto ad un sistema di controlli pubblici, all'ingerenza dello Stato o di altra Amministrazione per ciò che concerne la nomina e la revoca dei propri amministratori, nonché l'Amministrazione dell'Ente stesso. È caratterizzato dalla partecipazione dello Stato, o di altra Pubblica Amministrazione, alle spese di gestione, oppure dal potere di direttiva che lo Stato vanta nei confronti dei suoi organi, o dal finanziamento pubblico istituzionale o, infine, dalla costituzione ad iniziativa pubblica. A titolo puramente esemplificativo e non esaustivo, sono da considerarsi Pubbliche Amministrazioni le seguenti Società: Ferrovie dello Stato, Autostrade S.p.A., AEM Milano..
- c) pubblico ufficiale: colui che esercita “una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa”. Agli effetti della legge penale “è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi” (art.357 c.p.);
- d) incaricato di pubblico servizio: colui che “a qualunque titolo presta un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale” (art. 358 c.p.). Si rappresenta che “a qualunque titolo” deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio “di fatto”). Non rileva, infatti, il rapporto tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

Reato: l'insieme dei reati, o il singolo reato, richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (per come eventualmente modificato ed integrato in futuro).

Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione: la persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 del D. Lgs. 81/2008, designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi: insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda, finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Sistema della gestione dei rischi sul lavoro: il sistema adottato dalla società per la prevenzione dei rischi sul lavoro.

Sistema di gestione della qualità: il sistema adottato dalla Società per la gestione della qualità.

Sistema Sanzionatorio e Disciplinare: l'insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione delle regole procedurali e comportamentali previste dal Modello.

Società: AD Consulting S.p.a. con sede in Modena, Via Pasolini n. 15.

Sottoposti: il personale sottoposto ad altrui direzione. I soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lett. b) del Decreto, ovvero tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale.

Statuto dei Lavoratori: la L. 300/1970 e successive modificazioni ed integrazioni.

TUS: il Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro, D. Lgs 81/08 e successive modificazioni ed integrazioni.

Si segnala che ciascuno dei termini definiti *supra* può essere utilizzato indifferentemente al singolare o al plurale.

1. Il Decreto Legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001

La necessità di contrastare, sul piano normativo, condotte illecite compiute nell'ambito societario, unitariamente alla necessità di poter contare su una maggiore uniformità tra i sistemi sanzionatori dei differenti Stati membri, hanno portato il Legislatore italiano, tramite il Decreto n. 231/2001, in continuità con un orientamento internazionale già consolidato, all'introduzione di quella che viene definita **responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica**.

In concreto, **il Decreto ha introdotto nel nostro ordinamento una particolare forma di responsabilità delle persone giuridiche per alcuni reati, commessi nell'interesse o a vantaggio**

delle persone giuridiche stesse, dal proprio personale, dai membri degli organi sociali, dai collaboratori esterni, dai liberi professionisti e dai consulenti che prestino la loro attività professionale in favore dell'Ente.

La riforma del 2001 interpreta l'urgenza di colmare un vuoto legislativo all'epoca presente nel nostro ordinamento, tanto più pressante in quanto la responsabilità degli Enti era già una realtà negli Stati Uniti d'America ed in molti Paesi europei (Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Portogallo, Irlanda, Svezia e Finlandia).

Con il Decreto si è inteso, inoltre, adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche alle Convenzioni internazionali sottoscritte da tempo dall'Italia.

Si fa riferimento, in particolare, alle seguenti convenzioni:

- Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
- Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri;
- Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

La *ratio* della disciplina contenuta nel Decreto è rendere responsabili gli Enti per gli illeciti – anche penali, dunque anche reati – la cui commissione sia stata resa possibile dalle carenze della struttura organizzativa degli Enti stessi: si parla, a tal proposito, di **colpa di organizzazione**; sinonimo – secondo gli ultimi orientamenti giurisprudenziali sul tema – di *“un assetto organizzativo oggettivamente negligente nell'adottare le cautele necessarie a prevenire la commissione dei reati”* (Cass. Pen. Sez. IV, n. 570/2023)¹.

In altre parole, l'introduzione della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche persegue il fine di colpire le condotte illecite commesse all'interno dell'impresa, che non siano effetto di un'iniziativa privata del singolo, ma

¹ Più diffusamente: *“Deve, invero, ricordarsi che la tipicità dell'illecito amministrativo imputabile all'ente costituisce, per così dire, un modo di essere “colposo”, specificamente individuato, proprio dell'organizzazione dell'ente, che abbia consentito al soggetto (persona fisica) organico all'ente di commettere il reato. In tale prospettiva, l'elemento finalistico della condotta dell'agente deve essere conseguenza non tanto di un atteggiamento soggettivo proprio della persona fisica quanto di un preciso assetto organizzativo “negligente” dell'impresa, da intendersi in senso normativo, perché fondato sul rimprovero derivante dall'ottemperanza da parte dell'ente dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità del soggetto collettivo (Sez. U, n. 38343 del 24/04/2014, Espenhahn). Ne consegue che, nell'indagine riguardante la configurabilità dell'illecito imputabile all'ente, le condotte colpose dei soggetti responsabili della fattispecie criminosa (presupposto dell'illecito amministrativo) rilevano se riscontrabile la mancanza o l'inadeguatezza delle cautele predisposte per la prevenzione dei reati previsti dal d.lgs. n. 231/01. La ricorrenza di tali carenze organizzative, in quanto atte a determinare le condizioni di verificazione del reato presupposto, giustifica il rimprovero e l'imputazione dell'illecito al soggetto collettivo, oltre a sorreggere la costruzione giuridica per cui l'ente risponde dell'illecito per fatto proprio (e non per fatto altrui). Ciò rafforza l'esigenza che la menzionata colpa di organizzazione sia rigorosamente provata e non confusa o sovrapposta con la colpevolezza del (dipendente o amministratore dell'ente) responsabile del reato”* (Cass. Pen., cit.).

che rientrino nell'ambito di una diffusa politica aziendale e conseguano a decisioni di vertice dell'Ente stesso.

È bene precisare che tale responsabilità non sostituisce quella dell'autore del reato (c.d. reato presupposto), ma si aggiunge ad essa: l'Ente risponde per un fatto proprio, in virtù del rapporto di immedesimazione organica con la persona che ha tenuto la condotta illecita, senza incorrere nel divieto di responsabilità penale per fatto altrui di cui all'art. 27 della Costituzione.

Nella sostanza, la previsione di tale particolare forma di responsabilità dell'Ente è finalizzata a sanzionare la commissione di determinati illeciti penali mediante provvedimenti pecuniari diretti a colpire il patrimonio degli Enti e, in definitiva, gli interessi economici dei soci che abbiano tratto un vantaggio dalla commissione degli illeciti medesimi.

In caso di illecito è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria a carico dell'Ente e, per i casi più gravi, sono previste anche ulteriori misure interdittive, quali la sospensione o revoca di concessioni e licenze, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi, fino al commissariamento dell'Ente.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura anche in relazione a reati commessi all'estero, purché per gli stessi non proceda lo Stato nel cui territorio è stato commesso il reato.

Ponendosi come una sorta di *tertium genus* rispetto ai tradizionali sistemi di responsabilità penale e amministrativa, tale forma di responsabilità, pur comportando sanzioni amministrative, è nella sostanza configurabile come una vera e propria forma di responsabilità penale, che consegue all'accertamento di un reato nell'ambito del processo penale.

La sanzione amministrativa per l'Ente viene applicata, infatti, esclusivamente dal giudice penale, qualora sussistano i criteri di imputazione della responsabilità previsti dal Legislatore e consistenti:

- nella realizzazione di un determinato reato, di quelli tassativamente indicati dal legislatore nel Decreto quali reati presupposto, nell'interesse o a vantaggio della società;
- nella commissione del reato da parte di soggetti qualificati (Personale o Apicali).

1.1 L'interesse o il vantaggio

La responsabilità amministrativa dell'Ente consegue, innanzitutto, dalla commissione di un reato presupposto commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

La Giurisprudenza di legittimità ha avuto modo di precisare che l'espressione normativa

“nell’interesse o a vantaggio” non contiene una eniadi, poiché i termini si riferiscono a concetti giuridici diversi (“*In tema di responsabilità da reato degli enti, i criteri di imputazione oggettiva, rappresentati dal riferimento contenuto nell’art. 5 D. Lgs. n. 231/2001, “all’interesse o al vantaggio”, sono alternativi e concorrenti tra loro*” – Cfr. Corte di Cassazione Penale, Sezioni Unite, n. 38343/2014); ne deriva che la responsabilità dell’Ente sussiste sia quando l’illecito abbia generato un **vantaggio patrimoniale** per l’Ente stesso, ma anche quando non abbia comportato un concreto risultato, purché il reato sia stato commesso nel suo **interesse**.

Quindi, la locuzione “nell’interesse o a vantaggio” deve essere letta in modo disgiuntivo, nel senso che, purché il reato sia stato compiuto nell’interesse dell’Ente, non occorre che quest’ultimo ne abbia tratto un vantaggio concreto e reale.

Di contro, laddove sia possibile accertare che il reato sia stato commesso dal singolo “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”, con condotte estranee alla politica dell’Ente, non sarà possibile contestare all’Ente alcuna responsabilità.

L’Ente andrà esente da responsabilità quando il fatto non sia riconducibile, neppure parzialmente, ad un suo interesse, venendo così meno l’immedesimazione tra l’Ente e l’autore del reato.

Per una panoramica circa lo stato dell’arte sull’autonomia del criterio del vantaggio rispetto all’interesse si v. esemplificativamente Cass. Pen., Sez. VI, 23 aprile 2021 (ud. 19 gennaio 2021), n. 15543 (Pres. Fidelbo, Rel. Silvestri).

1.2 I soggetti

Sotto un ulteriore profilo, si deve precisare che, ai fini della sussistenza della responsabilità dell’Ente, deve ricorrere un ulteriore requisito: il legislatore, all’art. 5 del D. Lgs. n. 231/2001, sancisce la responsabilità dell’Ente qualora il reato sia commesso:

- “*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*” (c.d. soggetti apicali);

- “*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*” (c.d. sottoposti).

La giurisprudenza (cfr. Cass. Pen., Sez. VI 18 febbraio 2010 n. 27735; più di recente Cass. Pen. Sez. Unite n.

38343/2014 secondo cui “*il reato commesso dal soggetto inserito nella compagine dell’ente [...] è sicuramente qualificabile come “proprio” anche della persona giuridica, e ciò in forza del rapporto di immedesimazione organica che lega il primo alla seconda*”) ha precisato che l’immedesimazione organica costituisce la *condicio sine qua non* della responsabilità dell’Ente.

I criteri di imputazione soggettiva dell’Ente si articolano diversamente, a seconda che il reato sia stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato:

- se il reato è stato commesso da un soggetto apicale (lett. a, *supra*), si presume che l’illecito sia imputabile ad una politica dell’Ente o, perlomeno, ad un *deficit* organizzativo, ragione per cui l’Ente si riterrà responsabile ove non dimostri la propria estraneità al fatto illecito;
- se il reato è stato commesso da soggetti in posizione subordinata (lett. b, *supra*), la responsabilità dell’Ente viene ricondotta all’inadempimento (doloso/colposo) degli obblighi di direzione o di vigilanza da parte di soggetti in posizione apicale.

1.2.1 La responsabilità amministrativa da reato nei gruppi d’imprese

Il criterio oggettivo dell’interesse o vantaggio dell’Ente acquista un aspetto peculiare qualora si tratti di un Gruppo, allorché dovrà essere accertato il c.d. “interesse del Gruppo”, già riconosciuto dalla giurisprudenza, in relazione alle società controllate. In particolare, dall’esame della giurisprudenza di merito si evidenzia come l’interesse della controllante sia ritenuto sussistere *in re ipsa* per i reati commessi dalle controllate, sul solo presupposto che i vantaggi (anche solo possibili) per queste ultime si riverberino inevitabilmente e automaticamente nella sfera della controllante, quantomeno dal punto di vista della ripartizione degli utili (v. Trib. Milano, ord. 20 dicembre 2004). Più recentemente, nella sentenza n. 24583/2011 della Corte di Cassazione, Sezione V Penale, si afferma che la responsabilità di una capogruppo per un reato commesso da una propria controllata, non potendo essere desunta automaticamente dall’appartenenza al medesimo Gruppo, ricorre qualora siano soddisfatti i requisiti previsti dal Decreto: di questi, l’interesse o vantaggio della controllata sembra essere automatico.

In relazione al concetto di Gruppo, la capogruppo potrebbe essere responsabile solo nei casi in cui un reato venisse commesso – almeno a titolo di concorso – da soggetti che rivestono, in essa, una posizione apicale o subordinata. Tale requisito viene soddisfatto non solo nel caso in cui un dipendente o un amministratore della Controllante concorra nel reato con un soggetto riferibile alla controllata, ma anche nell’ipotesi in cui questi sia amministratore (anche di fatto) o dipendente della controllata e, in tale qualità, commetta un reato.

1.3 Gli elementi rilevanti sul piano soggettivo

Al fine di attribuire la responsabilità a un Ente, il Legislatore richiede un requisito ulteriore: occorre che il fatto costituente reato sia anche espressione di una politica aziendale o, perlomeno, di un deficit organizzativo imputabile all'Ente, e come tale ad esso "rimproverabile".

In altri termini, l'Ente risponderà del reato che sia espressione della sua politica aziendale o, almeno, che derivi da una sua "colpa in organizzazione".

Questa è la *ratio* delle disposizioni degli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, che escludono la responsabilità dell'Ente nel caso in cui questo, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un idoneo Modello di organizzazione, gestione e controllo, avente il fine di prevenire la commissione di reati della specie di quello che è stato commesso.

All'Ente viene richiesta l'adozione di modelli comportamentali specificamente calibrati sul rischio-reato; viene, altresì, richiesto che il Modello sia efficacemente attuato.

1.4 I reati presupposto

La responsabilità ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 si fonda sul mancato impedimento, da parte dell'Ente, della commissione di un reato presupposto.

In altri termini, l'Ente può essere chiamato a rispondere, unitamente alla persona fisica autore del fatto, esclusivamente di reati ed illeciti amministrativi individuati dal Decreto, da successive integrazioni e da leggi che richiamano il Decreto ed integrano l'elenco dei cosiddetti "reati presupposto".

Il c.d. "catalogo" dei reati presupposto è soggetto a numerosi, non infrequenti, aggiornamenti da parte del Legislatore (che ne ha progressivamente ampliato lo spettro applicativo).

Per effetto della L. 123/2007, che ha introdotto la possibilità di affermare la responsabilità amministrativa dell'Ente **anche in conseguenza di delitti colposi**, e non più solo dolosi, il rischio, per i destinatari del sistema delineato dal Decreto, di essere sottoposti all'applicazione delle misure cautelari e sanzionatorie ivi previste, risulta notevolmente ampliato. In particolare, i delitti previsti dall'art. 25 *septies* del Decreto (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro), in quanto dovuti a violazione di legge, regolamenti, ordini o discipline, oltre che di norme cautelari di ordinaria

diligenza, prudenza e perizia, possono facilmente essere commessi nell'ambito di tutte le organizzazioni collettive.

In ultima analisi, si deve tener presente che la responsabilità amministrativa dell'Ente è ritenuta sussistere anche nei casi di reato tentato (cfr. Cass. Penale sez. V, 13.01.2009 n. 7718).

Fattispecie di reato

In base al D. Lgs. n. 231/01, l'ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i reati espressamente richiamati dagli artt. 24, 24 *bis*, 24 *ter*, 25, 25 *bis*, 25 *bis*.1, 25 *ter*, 25 *quater*, 25 *quater*.1, 25 *quinqies*, 25 *sexies*, 25 *septies*, 25 *octies*, 25 *octies*.1, 25 *nonies*, 25 *decies*, 25 *undecies*, 25 *duodecies*, 25 *terdecies*, 25 *quaterdecies*, 25 *quindecies* (*quinqiesdecies*), 25 *sexiesdecies*, 25 *septiesdecies*, 25 *duodevicies*, 26 del D. Lgs. n. 231/01, se commessi, come detto, nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art. 5, comma 1, del Decreto stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità e chiarezza espositiva, nelle seguenti categorie (quantomeno, facendo riferimento alle fattispecie astrattamente d'interesse per AD Consulting S.p.a., ad esclusione dunque – in via esemplificativa – dei reati di eversione dell'ordine democratico, art. 25 *quater*, o di mutilazione degli organi genitali femminili, art. 25 *quater*.1):

- **delitti contro la Pubblica Amministrazione.** Si tratta del primo gruppo di reati, originariamente individuato dagli articoli 24 e 25 del D. Lgs. n. 231/01, quali corruzione, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato e frode informatica ai danni dello Stato². La disciplina relativa a tale gruppo di reati è periodicamente soggetta a revisioni e – soprattutto – ad un ampliamento del catalogo da parte del Legislatore. Tra gli interventi recenti più significativi è possibile ricordare le modifiche operate tramite il D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75 (in G.U. 15/07/2020, n.177) che ha disposto con l'art. 5, comma 1, lettera b) la modifica dell'art. 25, comma 1 e rubrica e, da ultimo,

² Si tratta dei seguenti reati, così come strutturati dopo l'entrata in vigore della L. 190/2012: malversazione in danno dello Stato o dell'Unione europea (art. 316-*bis* c.p.), indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (art. 316-*ter* c.p.), truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (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 e di altro ente pubblico (art. 640-*ter* c.p.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per l'esercizio della funzione e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 318, 319 e 319-*bis* c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-*ter* c.p.), induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-*quater* c.p.), corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.), delitti del corruttore (art. 321 c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (art. 322-*bis* c.p.), traffico di influenze illecite (art. 346 *bis* c.p.), frode nelle pubbliche forniture (art. 356 C.P.); nonché turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.) e turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-*bis* c.p.).

tramite il D. L. 10 agosto 2023, n. 105 (in G.U. 10/08/2023, n.186) che, convertito con modificazioni dalla L. 9 ottobre 2023, n. 137 (in G.U. 09/10/2023, n. 236) ha disposto (con l'art. 6-ter, comma 2, lettera a)) la modifica dell'art. 24, comma 1 del Decreto. In precedenza, la L. 3/2019 aveva disposto la modifica dell'art. 13, comma 2; la modifica dell'art. 25, commi 1 e 5 e l'introduzione del comma 5-bis all'art. 25³; nonché la modifica dell'art. 51, commi 1 e 2 del Decreto; mentre la L. 157/2019 aveva disposto (con l'art. 1, comma 1) la conversione, con modificazioni, del D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, il quale a sua volta aveva disposto (con l'art. 39, commi 2 e 3) la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies. Prima della 157/2019, invece, la L. 133/2019 ha convertito con modificazioni il decreto-legge 105/2019, che ha disposto (con l'art. 1, comma 11-bis) la modifica dell'art. 24-bis, comma 3, mentre la L. 39/2019 ha disposto (con l'art. 5, comma 1) l'introduzione dell'art. 25-quaterdecies. Infine, giova specificare come il Decreto Legislativo 14 luglio 2020, n. 75 (in G.U. 15/07/2020, n.177) ha disposto (con l'art. 5, comma 1, lettera a)) oltre alla modifica dell'art. 24, comma 1 e rubrica sopra specificata e l'introduzione del comma 2-bis all'art. 24, nonché (con l'art. 5, comma 1, lettera b) la modifica dell'art. 25, comma 1 e rubrica, oltre che (con l'art. 5, comma 1, lettera c)) la modifica dell'art. 25-quinquiesdecies, commi 2 e 3 e l'introduzione del comma 1-bis all'art. 25-quinquiesdecies e (con l'art. 5, comma 1, lettera d)) l'introduzione dell'art. 25-sexiesdecies.

- **delitti informatici e trattamento illecito di dati**, il cui rilievo applicativo è notevolmente aumentato in seguito all'entrata in vigore del GDPR⁴ e delle successive novazioni normative sul

³ La formulazione attuale dell'art. 25 del Decreto 231/01 è dunque la seguente: "1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 318, 321, 322, commi primo e terzo, e 346-bis del codice penale, si applica la sanzione pecuniaria fino a duecento quote. La medesima sanzione si applica, quando il fatto offende gli interessi finanziari dell'Unione europea, in relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 314, primo comma, 316 e 323 del codice penale. 2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 319, 319-ter, comma 1, 321, 322, commi 2 e 4, del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da duecento a seicento quote. 3. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 317, 319, aggravato ai sensi dell'articolo 319-bis quando dal fatto l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, 319-ter, comma 2, 319-quater e 321 del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da trecento a ottocento quote. 4. Le sanzioni pecuniarie previste per i delitti di cui ai commi da 1 a 3, si applicano all'ente anche quando tali delitti sono stati commessi dalle persone indicate negli articoli 320 e 322-bis. 5. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b). 5-bis. Se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e 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, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2".

⁴ **1. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-ter, 617-quater, 617-quinquies, 635-bis, 635-ter, 635-quater e 635-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a cinquecento quote.**

2. In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 615-quater e 615-quinquies del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a trecento quote.

punto, in particolare derivanti dalla Strategia Digitale dell'UE;

- **delitti contro la fede pubblica**, quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, previsti dall'art. 25-bis del Decreto e introdotti dalla legge 23 novembre 2001 n. 409, recante “*Disposizioni urgenti in vista dell'introduzione dell'Euro*”⁵;

- **delitti contro l'industria e il commercio**, previsti dall'art. 25 bis.1 del Decreto, secondo cui: “*In relazione alla commissione dei delitti contro l'industria e il commercio previsti dal codice penale, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:*

a) *per i delitti di cui agli articoli 513, 515, 516, 517, 517-ter e 517-quater C.P. la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;*

b) *per i delitti di cui agli articoli 513-bis e 514 C.P. la sanzione pecuniaria fino a ottocento quote.*

2. *Nel caso di condanna per i delitti di cui alla lettera b) del comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2*⁶.

Possono essere inclusi in tale gruppo anche i reati di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43, in materia doganale, e previsti oggi dal novello art. 25 *sexiesdecies* (introdotta dal D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, in G.U. 15/07/2020, n.177);

- **reati societari**. Il D. Lgs. 11 aprile 2002, n. 61, nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli enti anche a determinati reati societari (quali false

3. *In relazione alla commissione dei delitti di cui agli articoli 491-bis e 640-quinquies del codice penale, salvo quanto previsto dall'articolo 24 del presente decreto per i casi di frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico, e dei delitti di cui all'articolo 1, comma 11, del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, si applica all'ente la sanzione pecuniaria sino a quattrocento quote. (2) 4. Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 1 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere a), b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 2 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere b) ed e). Nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nel comma 3 si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).*

⁵ L'art. 25-bis è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 dall'art. 6 del D.L. 350/2001, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 409/2001. Si tratta dei reati di 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 e in strumenti o segni di riconoscimento, 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.).

⁶ L'art. 25 bis 1 è stato introdotto dall'art. 2, comma 29, L. 94/09.

comunicazioni sociali, illecita influenza sull'assemblea, richiamati dall'art. 25 *ter* D. Lgs. n. 231/01)⁷;

- **abusi di mercato**, richiamati dall'art. 25-*sexies* del Decreto, come introdotto dall'art. 9 della legge 18 aprile 2005, n. 62 (“*Legge Comunitaria 2004*”)⁸;

- **delitti contro la personalità individuale**, previsti dall'art. 25-*quinquies*, introdotto nel Decreto dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, tra i quali la riduzione e mantenimento in schiavitù⁹; oltre che dall'art. 25-*terdecies*, in materia di razzismo e xenofobia (L. 167/2017). Assumono ipotetico rilievo in tal senso le condotte di c.d. *modern slavery* (che, in tutta evidenza, AD Consulting S.p.a. rifiuta categoricamente).

- **reati transnazionali**. L'art. 10 della legge 16 marzo 2006 n. 146 prevede la responsabilità amministrativa della società anche con riferimento ai reati specificati dalla stessa legge che presentino la caratteristica della

⁷ L'art. 25-*ter* è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 dall'art. 3 del D. Lgs. 61/2002, poi modificato dalla L. 190/2012, dalla L. 69/2015 ed infine dal D.Lgs. 38/2017. I reati previsti sono: false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c., così come modificato dall'art. 30, primo comma, della legge n. 262/2005 e ss. mm. ii.; nonché 2621-*bis* c.c.), false comunicazioni sociali in danno della società, dei soci e dei creditori (art. 2622 c.c., così come modificato dall'art. 30, secondo comma, della legge n. 262/2005), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.), impedito controllo (art. 2625 c.c.), indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.), illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.), illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.), operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), corruzione tra privati (art. 2635 comma terzo c.c.), istigazione alla corruzione tra privati (2635-*bis* c.c.), illecita influenza dell'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle Autorità pubbliche di Vigilanza (art. 2638 c.c.). La L. 190/2012 ha aggiunto la lettera *s-bis* al comma 1 dell'art. 25 *ter* D. Lgs. 231/01, prevedendo la sanzione da 200 a 400 quote per la commissione del nuovo reato di corruzione tra privati, per la sola condotta della corruzione attiva (mancando, evidentemente, stante la formulazione della nuova fattispecie di reato, un vantaggio o un interesse per l'ente a cui fa capo il soggetto che compie la condotta di corruzione passiva). Si prevede inoltre, per i casi di cui al comma *s-bis*, l'applicazione delle sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2. Per le ipotesi previste dalla lettera *s-ter* (delitto di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare previsto dalla normativa attuativa della direttiva (UE) 2019/2121, del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019) si prevede invece la sanzione pecuniaria da 150 a 300 quote.

⁸ La norma prevede che la società possa essere chiamata a rispondere dei reati di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 TUF) e manipolazione del mercato (art. 185 TUF). In base all'art. 187-*quinquies* del TUF, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-*bis* TUF) e di manipolazione del mercato (art. 187-*ter* TUF), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei “soggetti apicali” e dei “soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza”.

⁹ L'art. 25-*quinquies* è stato introdotto nel D. Lgs. n. 231/01 dall'art. 5 della legge 11 agosto 2003, n. 228, poi modificato dalla L. 39/2014 e infine dalla L. 199/2016. Si tratta dei reati di riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.), tratta di persone (art. 601 c.p.), acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.), intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603 bis c.p.), reati connessi alla prostituzione minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600 *bis* c.p.), alla pornografia minorile e allo sfruttamento della stessa (art. 600-*ter* c.p.), detenzione di materiale pornografico prodotto mediante lo sfruttamento sessuale dei minori (art. 600-*quater* c.p.), iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-*quinquies* c.p.).

transnazionalità¹⁰;

- **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** (c.d. reati infortunistici), previsti dall'art. 25 *septies*, introdotto nel Decreto dall'art. 9 della Legge n. 123 del 3 agosto 2007¹¹;

- **reati di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**, previsti dall'art. 25 *octies*, introdotto dall'art. 63 del D. Lgs. n. 231 del 21 novembre 2007¹² e successive modifiche (L. 186 del 15 dicembre 2014). Tramite il D. Lgs. 8 novembre 2021, n. 184 (in SO n.40, relativo alla G.U. 29/11/2021, n.284) è stato ulteriormente aggiunto l'art. 25-*octies*.1 (Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti).

- **delitti in materia di violazione del diritto d'autore**, previsti dall'art. 25 *novies* del Decreto, secondo cui: *“In relazione alla commissione dei delitti previsti dagli articoli 171, primo comma, lettera a-bis), e terzo comma, 171 bis, 171 ter, 171 septies e 171 octies della legge 22 aprile 1941, n. 633, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote. 2. Nel caso di condanna per i delitti di cui al comma 1 si applicano all'ente le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non superiore ad un anno. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 174 quinquies della citata legge n. 633 del 1941”*.

- **induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**, delitto previsto dall'art. 25 *decies* del Decreto, secondo cui *“in relazione alla commissione del delitto di cui all'art. 377 bis del codice penale, si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote”*;

- **reati ambientali**: i reati ambientali che costituiscono presupposto per l'insorgenza della responsabilità della Società sono contemplati nell'art. 25 *undecies* del Decreto 231/01¹³;

¹⁰ In questo caso, non sono state inserite ulteriori disposizioni nel corpo del D. Lgs. n. 231/01. La responsabilità deriva da un'autonoma previsione contenuta nel predetto art. 10 della legge n. 146/2006, il quale stabilisce le specifiche sanzioni amministrative applicabili ai reati sopra elencati, disponendo – in via di richiamo – nell'ultimo comma che *“agli illeciti amministrativi previsti dal presente articolo si applicano le disposizioni di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”*.

¹¹ Si tratta dei reati di omicidio colposo (art. 589 c.p.) e lesioni gravi o gravissime (art. 590, terzo comma, c.p.) commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

¹² L'art. 25 *octies* è stato introdotto dall'art. 63, comma 3, D. Lgs. 231/07 e successivamente modificato dalla L. 186/2014.

¹³ Tale reato alla luce delle ultime modifiche normative appare così strutturato:

1. a) per la violazione dell'articolo 452-bis, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;

b) per la violazione dell'articolo 452-quater, la sanzione pecuniaria da quattrocento a ottocento quote;

c) per la violazione dell'articolo 452-quinquies, la sanzione pecuniaria da duecento a cinquecento quote;

d) per i delitti associativi aggravati ai sensi dell'articolo 452-octies, la sanzione pecuniaria da trecento a mille quote;

- **impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare:** il 9 agosto 2012 è entrato in vigore il Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, il quale ha ampliato i reati presupposto per la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche prevista dal D.Lgs. 231/01, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE, introducendo norme minime relative a sanzioni e a provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi

e) per il delitto di traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività ai sensi dell'articolo 452-sexies, la sanzione pecuniaria da duecentocinquanta a seicento quote;

f) per la violazione dell'articolo 727-bis, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote;

g) per la violazione dell'articolo 733-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote).

1-bis. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 1, lettere a) e b), del presente articolo, si applicano, oltre alle sanzioni pecuniarie ivi previste, le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, per un periodo non superiore a un anno per il delitto di cui alla citata lettera a).

2. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per i reati di cui all'articolo 137: 1) per la violazione dei commi 3, 5, primo periodo, e 13, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione dei commi 2, 5, secondo periodo, e 11, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote. b) per i reati di cui all'articolo 256: 1) per la violazione dei commi 1, lettera a), e 6, primo periodo, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione dei commi 1, lettera b), 3, primo periodo, e 5, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; 3) per la violazione del comma 3, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote; c) per i reati di cui all'articolo 257: 1) per la violazione del comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; 2) per la violazione del comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; d) per la violazione dell'articolo 258, comma 4, secondo periodo, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; e) per la violazione dell'articolo 259, comma 1, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; f) per il delitto di cui all'articolo 260, la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, nel caso previsto dal comma 1 e da quattrocento a ottocento quote nel caso previsto dal comma 2; g) per la violazione dell'articolo 260-bis, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote nel caso previsto dai commi 6, 7, secondo e terzo periodo, e 8, primo periodo, e la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote nel caso previsto dal comma 8, secondo periodo; h) per la violazione dell'articolo 279, comma 5, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote.

3. In relazione alla commissione dei reati previsti dalla legge 7 febbraio 1992, n. 150, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per la violazione degli articoli 1, comma 1, 2, commi 1 e 2, e 6, comma 4, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; b) per la violazione dell'articolo 1, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; c) per i reati del codice penale richiamati dall'articolo 3-bis, comma 1, della medesima legge n. 150 del 1992, rispettivamente: 1) la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo ad un anno di reclusione; 2) la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a due anni di reclusione; 3) la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena non superiore nel massimo a tre anni di reclusione; 4) la sanzione pecuniaria da trecento a cinquecento quote, in caso di commissione di reati per cui è prevista la pena superiore nel massimo a tre anni di reclusione.

4. In relazione alla commissione dei reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della legge 28 dicembre 1993, n. 549, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote.

5. In relazione alla commissione dei reati previsti dal decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il reato di cui all'articolo 9, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a duecentocinquanta quote; b) per i reati di cui agli articoli 8, comma 1, e 9, comma 2, la sanzione pecuniaria da centocinquanta a duecentocinquanta quote; c) per il reato di cui all'articolo 8, comma 2, la sanzione pecuniaria da duecento a trecento quote.

6. Le sanzioni previste dal comma 2, lettera b), sono ridotte della metà nel caso di commissione del reato previsto dall'articolo 256, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.

7. Nei casi di condanna per i delitti indicati al comma 2, lettere a), n. 2), b), n. 3), e f), e al comma 5, lettere b) e c), si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, per una durata non superiore a sei mesi.

8. Se l'ente o una sua unità organizzativa vengono stabilmente utilizzati allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione dei reati di cui all'articolo 260 del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, e all'articolo 8 del decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202, si applica la sanzione dell'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività ai sensi dell'art. 16, comma 3, del decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231.

il cui soggiorno è irregolare e disponendo l'introduzione di un nuovo articolo, l'art. 25-*duodecies*, nel D.Lgs. 231/01 (successivamente modificato dalla L. 161/2017, con l'introduzione dei commi 1-bis, 1-ter e 1-quater)¹⁴.

- **reati tributari:** il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito in legge dalla L. 157/2019, per effetto delle direttive europee sul tema, ha introdotto l'art. 25-*quinquiesdecies*. Tale articolo determina l'introduzione, nell'ambito delle fattispecie che possono portare alla responsabilità da reato degli enti, dei c.d. reati tributari di cui al decreto legislativo n. 74/2000. Trattasi di novità particolarmente rilevante, specie per la portata che tali reati hanno nel panorama aziendale e societario nazionale¹⁵.

¹⁴ Il nuovo articolo stabilisce che "1. In relazione alla commissione del delitto di cui all'articolo 22, comma 12-bis, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da 100 a 200 quote, entro il limite di 150.000 euro. 1-bis. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, commi 3, 3-bis e 3-ter, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da quattrocento a mille quote. 1-ter. In relazione alla commissione dei delitti di cui all'articolo 12, comma 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, si applica all'ente la sanzione pecuniaria da cento a duecento quote. 1-quater. Nei casi di condanna per i delitti di cui ai commi 1-bis e 1-ter del presente articolo, si applicano le sanzioni interdittive previste dall'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a un anno".

A sua volta, l'art. 22, commi 12 e 12 bis, D. Lgs. 286/1998, dispone come segue: "12. il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno previsto dal presente articolo, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, revocato o annullato, è punito con la reclusione da sei mesi a tre anni e con la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore impiegato.

12-bis. Le pene per il fatto previsto dal comma 12 sono aumentate da un terzo alla metà:

- a) se i lavoratori occupati sono in numero superiore a tre;
- b) se i lavoratori occupati sono minori in età non lavorativa;
- c) se i lavoratori occupati sono sottoposti alle altre condizioni lavorative di particolare sfruttamento di cui al terzo comma dell'art. 603 bis C.P."

¹⁵ Il nuovo articolo, successivamente ulteriormente modificato per effetto del D. Lgs. 14 luglio 2020, n. 75, dispone che: "1. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

1-bis. In relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74 in relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, quando sono commessi al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri connessi al territorio di almeno un altro Stato membro dell'Unione europea, da cui

1.5 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D. Lgs. n. 231/2001 è un sistema essenzialmente binario, che prevede l'irrogazione di **sanzioni pecuniarie** e **sanzioni interdittive**.

Tuttavia, mentre le prime sono sempre applicate, le seconde vanno comminate solo “nei casi di particolare gravità”, ovvero, ai sensi dell'art. 13 D. Lgs. n. 231/2001, quando l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative (art. 13, comma 1 lett. a) D. Lgs. n. 231/2001) e in caso di reiterazione degli illeciti (art. 13, comma 1 lett. b) D. Lgs. n. 231/2001).

Più nel dettaglio, la disciplina della responsabilità delle persone giuridiche stabilisce le seguenti sanzioni nei confronti dell'Ente riconosciuto responsabile degli illeciti richiamati dal Decreto e più precisamente:

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

La sanzione pecuniaria è il provvedimento base di necessaria applicazione in caso di accertamento di commissione di un illecito.

È irrogata dal Giudice penale e determinata secondo il meccanismo delle quote. In particolare, il Giudice determina, nell'ambito dei massimi e minimi fissati dalla Legge, sia il numero di quote sia il valore di ogni singola quota.

Le quote sono applicate in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre il valore di ogni quota va da

consegua o possa conseguire un danno complessivo pari o superiore a dieci milioni di euro, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie: a) per il delitto di dichiarazione infedele previsto dall'articolo 4, la sanzione pecuniaria fino a trecento quote; b) per il delitto di omessa dichiarazione previsto dall'articolo 5, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote; c) per il delitto di indebita compensazione previsto dall'articolo 10-quater, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

2. Se, in seguito alla commissione dei delitti indicati ai commi 1 e 1-bis, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo.

3. Nei casi previsti dai commi 1, 1-bis e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettere c), d) ed e).”

un minimo di 258 ad un massimo di 1549 euro.

Al fine di stabilire il numero delle quote ed il loro valore, nella determinazione della sanzione, il Giudice valuterà la gravità del fatto, il grado di responsabilità dell'Ente, le condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente e le eventuali condotte riparatorie eventualmente poste in essere.

In particolare, la determinazione della sanzione pecuniaria, secondo il suddetto meccanismo delle quote, si articola in due fasi: nella prima fase, il giudice fissa l'ammontare del numero delle quote, che non deve essere mai inferiore a cento né superiore a mille, in base alla valutazione della gravità del fatto e del grado di responsabilità dell'Ente. Nella seconda fase, il giudice determina il valore della singola quota, che va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della persona giuridica.

La somma finale è data dalla moltiplicazione tra l'importo della singola quota e il numero complessivo di quote, che quantificano l'illecito. La sanzione pecuniaria potrà, quindi, avere un ammontare che va da un minimo di euro 25.800 ad un massimo di euro 1.549.000, in modo da adeguarsi alle condizioni dell'Ente.

Le sanzioni interdittive si aggiungono alle sanzioni pecuniarie e possono avere una durata compresa fra un minimo di tre mesi ad un massimo di due anni, possono consistere in **(i)** interdizione dall'esercizio dell'attività, **(ii)** sospensione o revoca di concessioni ed autorizzazioni, **(iii)** divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, **(iv)** esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, eventuale revoca di quelli già concessi, **(v)** divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La loro applicazione è contemplata soltanto in relazione alla commissione di determinati reati presupposto, indicati nel Decreto, al verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni (disposte dall'art. 13, comma 1, del Decreto):

- a) *“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”;*
- b) *“in caso di reiterazione degli illeciti”.*

Tali misure, che si caratterizzano per l'effetto particolarmente afflittivo e per la finalità espressamente general-preventiva, potranno essere applicate anche in via cautelare, nelle more del giudizio volto ad accertare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta nel caso in cui all'Ente venga

applicata una sanzione interdittiva.

La confisca del prezzo o del profitto del reato è sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato.

Se non è possibile eseguire la confisca sui beni costituenti direttamente prezzo o profitto del reato, la stessa può avere ad oggetto denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

1.6 Il Modello di organizzazione, gestione e controllo. Efficacia esimente.

Il Decreto riconosce all'Ente la possibilità di andare esente da responsabilità, attraverso l'adozione di strumenti di prevenzione e difesa, i c.d. "scudi protettivi", potenzialmente idonei a ridurre il rischio di realizzazione dei reati più strettamente legati alla normale dinamica di gestione delle persone giuridiche.

Nell'ambito di tali misure, fondamentale importanza riveste il Modello di organizzazione, gestione e controllo di cui agli artt. 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, costituito da un complesso documento organizzativo avente ad oggetto la codificazione di procedure interne parametriche alle concrete modalità gestionali dell'Ente e finalizzate alla prevenzione dei reati presupposto, attraverso la fissazione di specifiche regole di condotta.

L'obiettivo del Modello di organizzazione, gestione e controllo è di indurre negli organi sociali, nella *governance*, nei dipendenti, nei *Partners* che operino per conto e/o nell'interesse della società, un comportamento virtuoso finalizzato ad abbattere al minimo il rischio-reato, attraverso il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei regolamenti interni e delle procedure.

Nello specifico, per evitare la responsabilità, l'Ente, ai sensi dell'art. 6 D. Lgs. n. 231/2001, deve provare di aver adottato tutte le misure necessarie ad impedire la commissione dei reati del tipo di quello realizzato. La dimostrazione della propria estraneità al reato avviene se e quando l'Ente fornisca la prova che:

a) "l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi";

- b) ha adempiuto al compito di vigilare sul rispetto e sul funzionamento del Modello; il compito di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente attività di controllo da parte dell'OdV.

Requisito indispensabile perché dall'adozione del Modello derivi l'esenzione da responsabilità dell'Ente è che esso venga efficacemente attuato: per tale ragione, l'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto condiziona l'applicazione dell'esimente all'affidamento del compito di vigilanza sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso, ad un *“organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo”*.

Il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuazione delle attività a rischio di reato;
- previsione di specifici protocolli per la prevenzione dei reati;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie, al fine della prevenzione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione all'organismo deputato al controllo sul funzionamento e l'osservanza del Modello;
- introduzione di un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Infine, è bene precisare che è diversa l'ipotesi del Modello adottato prima della commissione del reato, dall'ipotesi del Modello adottato successivamente: nel primo caso, viene esclusa la responsabilità dell'ente; nel secondo caso, vengono limitate le sanzioni, con l'esclusione delle sanzioni interdittive, la sospensione e la revoca delle misure cautelari interdittive, la sospensione e la conversione delle sanzioni interdittive in sanzioni pecuniarie e con la riduzione delle sanzioni pecuniarie.

1.7 L'attuazione del D. Lgs. n. 231/2001

L'adozione del Modello è facoltativa. Appare, tuttavia, evidente come esso sia uno strumento organizzativo irrinunciabile per l'Ente in considerazione della centrale funzione – espressamente riconosciutagli dal Decreto – di causa di esclusione della responsabilità.

Tale funzione è subordinata all'effettiva idoneità esimente del Modello, da valutarsi nella duplice fase della preventiva adozione e successiva attuazione. In sede di accertamento giudiziale, il giudice penale dovrà valutare sia l'idoneità del documento a svolgere la funzione di prevenzione, sia l'effettività delle modalità concrete di attuazione da parte dell'Ente.

Sempre sul piano funzionale, il Modello esplica effetti differenti in relazione al ruolo che l'autore del reato riveste nel contesto organizzativo dell'Ente: nel caso di reato commesso da soggetti in posizione apicale, il Modello organizzativo dovrà essere strutturato in modo da prevenire illeciti suscettibili di essere realizzati nella fase di formazione ed attuazione delle decisioni dell'Ente; diversamente, nella situazione in cui responsabile sia un dipendente sottoposto all'altrui vigilanza il Modello dovrà risultare efficace rispetto al differente momento dell'esecuzione delle decisioni stesse.

Lo scopo cui tendono il Modello e l'organizzazione dell'attività dell'OdV è il giudizio di idoneità da parte dell'autorità giudiziaria, necessario per l'esonero della responsabilità dell'Ente.

I destinatari delle norme e delle prescrizioni contenute nel Modello sono tutti gli esponenti dell'Ente: lavoratori, dirigenti, amministratori e membri degli altri organi sociali, nonché i Collaboratori Esterni.

1.8 Linee Guida

Secondo quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del Decreto, il Modello di organizzazione, gestione e controllo può essere adottato seguendo le Linee Guida, comunicate al Ministero della Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro trenta giorni dalla data di ricezione osservazioni sulla idoneità dei modelli di organizzazione e di gestione a prevenire i reati.

La Società, nel redigere il presente documento, ha tenuto conto delle Linee Guida predisposte da Confindustria e dei "Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi" redatti congiuntamente ad ABI, Consiglio Nazionale Forense e Confindustria.

Ovviamente, le indicazioni contenute nelle diverse linee guida non sempre hanno un contenuto definito e dettagliato; per loro natura, non possono essere calate *tout court* nelle realtà degli Enti che adottano il Modello, ma vanno elaborate ed adattate alle singole realtà aziendali, tenendo conto delle prassi virtuose esistenti e delle caratteristiche organizzative e funzionali del singolo Ente.

CAPITOLO 2

DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE: ELEMENTI DEL MODELLO DI *GOVERNANCE* E DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO GENERALE DI AD CONSULTING S.P.A.

2.1 AD Consulting S.p.a.

La società ha per oggetto l'offerta di servizi di consulenza, soluzioni e servizi per accompagnare le aziende nei rispettivi processi di innovazione e trasformazione digitale. AD Consulting, costituita a Modena nel 2011, conta una rete di n. 6 sedi in Italia e oltre 100 collaboratori. Coniuga la propria solida competenza tecnologica con servizi di consulenza organizzativa per le imprese. È una realtà dinamica in grado di affiancarsi concretamente alle aziende con un ampio ventaglio di soluzioni e servizi volti a sostenerle e accompagnarle nei loro percorsi di innovazione e trasformazione digitale.

La Società è strutturata con un approccio orientato alla specializzazione delle competenze.

I dipartimenti chiave includono:

- consulenza strategica, focalizzata sulla definizione di strategie aziendali a lungo termine;
- consulenza IT, specializzata in soluzioni tecnologiche avanzate per migliorare l'efficienza operativa.

La *mission* della Società è di fornire soluzioni tecnologiche integrate d'avanguardia per aiutare le imprese italiane a ottimizzare i loro processi, migliorare l'efficienza e rimanere competitive nel panorama globale. Attraverso l'esperienza maturata sul campo e l'innovazione come cultura aziendale, la Società a realizzare sistemi perfettamente sincronizzati che rispondano alle esigenze uniche di ogni cliente, valorizzando la qualità e l'eccellenza che operano nel territorio di attività.

2.2 Modello di Business

AD Consulting S.p.a. esplica la propria attività principalmente nel settore informatico, di automazione digitale e di cyberdifesa. Più in particolare, i servizi offerti sono rivolti a imprese di medie e grandi dimensioni in vari settori, offrendo soluzioni su misura. Le principali fonti di ricavo

includono tariffe orarie per la consulenza, contratti di progetto e commissioni basate su risultati.

La Società ha negli anni saputo dimostrare, per quanto strettamente attiene al modello di business della stessa, di sapersi innovare costantemente, senza mai perdere – ma anzi conservando e sfruttando – le competenze precedentemente acquisite. In tal modo, AD Consulting S.p.a. ha potuto accrescere non solo il proprio valore intrinseco, bensì anche la propria credibilità con i vari partners commerciali. Ogni controparte della Società sa che AD Consulting S.p.a. considera fondamentale il raggiungimento di un elevato livello di competenza in ambito produttivo, tecnico, di servizio, e formativo.

2.3 Modello di Governance

AD Consulting S.p.a. è una società di capitali, in forma di Società per azioni.

La Società è governata da un Consiglio di Amministrazione composto da esperti del settore, con competenze in strategia aziendale e tecnologia. La struttura aziendale presenta una chiara definizione dei ruoli e delle responsabilità di ciascun dipendente per promuovere la trasparenza e l'efficienza operativa, seguendo rigorose politiche etiche e promuovendo la comunicazione tra i diversi dipartimenti.

La Società, operativa dal 2011, è governata da un Consiglio di Amministrazione, in numero di 3 Amministratori. Attualmente ricopre la carica di Presidente del CdA Andrea Goldoni, mentre è AD Christian Maiolo. Entrambi sono rappresentanti dell'impresa, nei modi e nelle forme (e con i poteri) di cui alla visura camerale.

Sono inoltre presenti un Collegio sindacale costituito da n. 5 membri, oltre che apposito revisore legale.

Nell'ambito dell'assetto e del governo societario, è inoltre opportuno segnalare come la Società si sia dotata, altresì, di un organigramma aziendale e di un organigramma aziendale della sicurezza, nonostante la Società – per il proprio modello di business – non sia notoriamente esposta al rischio di infortuni sul lavoro. Di tale organigramma si darà comunque opportuno riscontro, tramite l'inserimento dello stesso nella parte speciale del Modello in materia di sicurezza.

2.4 Assetto organizzativo di AD Consulting S.p.a.

La Società ha operato la scelta di dotarsi di

un sistema di responsabilità incentrato su specifiche funzioni aziendali, dotate di un'area di ampia autonomia gestionale.

L'organigramma aziendale si articola in diverse aree di responsabilità, facenti capo al CdA e, in ultima istanza, all'Amministratore Delegato ed al Presidente dello stesso.

Il presente Modello è dunque da riferirsi, nello specifico, all'Organo Amministrativo della Società e agli stakeholders della medesima, che verranno resi edotti del contenuto, del significato e delle modalità operative del Modello tramite apposita attività formativa.

2.5. Assetto societario di AD Consulting S.p.a.

La Società è detenuta all'81% da Malaika Holding S.r.l. e al 19% da My Smart Service S.r.l..

AD Consulting S.p.a. si è comunque dotata di un proprio, autonomo sistema di controllo e vigilanza.

CAPITOLO 3

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO E METODOLOGIA SEGUITA PER LA SUA PREDISPOSIZIONE

3.1 Premessa

L'adozione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/01 (di seguito anche "Modello"), e la sua efficace e costante attuazione, oltre a rappresentare un motivo di esenzione dalla responsabilità della Società con riferimento alla commissione di alcune tipologie di reato, è un atto di responsabilità sociale di AD Consulting S.p.a., da cui scaturiscono benefici per tutti i portatori di interessi: dai soci, dipendenti, creditori, a tutti gli altri soggetti i cui interessi sono legati alle sorti della Società.

L'introduzione di un sistema di controllo dell'agire imprenditoriale, unitamente alla fissazione e divulgazione di principi etici, migliorando i già elevati standard di comportamento adottati dalla Società, aumenta la fiducia e la reputazione di cui AD Consulting S.p.a. gode nei confronti dei soggetti terzi e, soprattutto, assolve una funzione normativa, in quanto regola comportamenti e decisioni di coloro che quotidianamente sono chiamati a operare in favore della Società in conformità

ai suddetti principi etici.

3.2 Il Progetto di AD Consulting S.p.a. per la definizione del proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo a norma del D. Lgs. 231/01

La metodologia scelta per eseguire il progetto, in termini di organizzazione, definizione delle modalità operative, strutturazione in fasi, assegnazione delle responsabilità tra le varie funzioni aziendali, è stata definita al fine di garantire la qualità e l'autorevolezza dei risultati.

In un primo momento si è reso necessario evidenziare quelle che potessero essere definite come “aree di rischio” (attività sensibili) per la società. L’art. 6, comma 2, lett. a) del D. Lgs. 231/01 indica, infatti, tra i requisiti del Modello, l’individuazione dei processi e delle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati espressamente richiamati dal Decreto stesso. Si tratta, in altri termini, di quelle attività e processi aziendali che comunemente vengono definiti “sensibili”, e che presentano un quoziente di “rischio” superiore a quello che le citate Linee Guida di Confindustria definiscono come “accettabile”. Accettabile è quel rischio la cui prevenzione sarebbe più costosa della risorsa da proteggere.

Con riferimento ai reati presupposto della responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01 è stato valutato che il rischio relativo al reato di stampa di monete o valori bollati falsi, ai delitti contro la personalità individuale, al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili, ai delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico, è solo astrattamente e non concretamente ipotizzabile.

Vi sono, invece, alcune macroaree che possono ragionevolmente individuarsi come aree a rischio di commissione di reati ex D. Lgs. 231/01, e per le quali si impongono dunque una cautela ed un’attenzione alla prevenzione, da parte della Società, certamente maggiori. Ciò è ovviamente dovuto alle attività di AD Consulting S.p.a., sovente estrinsecantesi in rapporto a tematiche e soggetti riconducibili alle macroaree di reati in oggetto. In particolare, tra tali macroaree vengono individuate, preliminarmente e su tutte, quelle dei reati informatici; nonché reati in materia di prevenzione degli infortuni sul lavoro e reati contro la Pubblica Amministrazione (cui potranno aggiungersi in un secondo momento la parte speciale in materia di reati societari e reati fiscali, il cui livello di rischio appare comunque ad oggi trascurabile).

Pare comunque opportuno specificare che la Società non è mai stata direttamente coinvolta in procedimenti per i reati di cui si tratta (come del resto nessuna delle Società che detengono una partecipazione in AD Consulting S.p.a.).

Dato quanto sopra già esposto, tali aree sono oggetto di apposita parte speciale del presente Modello, costituendo, al termine della fase di *risk assessment*, ambiti in cui risulta presente un rischio di commissione del reato sufficiente a richiedere un'attività preventiva da parte della Società.

La Società, come anticipato, non esclude inoltre – ed è anzi intenzionata a – dotarsi, nel prossimo futuro, di altre, ulteriori, parti speciali, che dovessero risultare necessarie all'esito di un approfondimento del *risk assessment* (anche ulteriori rispetto a quelle già menzionate, come per i reati di riciclaggio e autoriciclaggio).

Al fine di meglio comprendere quali potessero essere gli effettivi rischi di commissione di reati in capo alla Società si è resa necessaria l'analisi del modello di *business* e del modello di *governance* di AD Consulting S.p.a.

Al termine di questa fase di analisi dei rischi, si è proceduto all'identificazione dei soggetti aziendali che, in base a funzioni e responsabilità, hanno particolari e determinati ruoli in seno all'organigramma societario e particolari funzioni in relazione ad ogni singola area di rischio di cui si è evidenziata l'esistenza.

L'analisi ha coinvolto, poi, i processi produttivi e di gestione della Società; è stata verificata l'esistenza di procedure già formalizzate; tutto ciò è stato parametrato ad un modello astratto che rispondesse alle previsioni legislative di cui al Decreto 231/01, nonché ai sopracitati documenti (Linee guida e Principi consolidati, *ndr*) in tema di costruzione del Modello.

La effettiva realizzazione del Modello ha preso spunto dalla fase di analisi appena esposta per articolare un sistema di principi e procedure di alto livello, quanto più possibile attagliato alla particolare realtà aziendale di cui si tratta, ed in grado di valorizzare i controlli e gli organismi esistenti.

Il documento è costituito dalla presente “**Parte Generale**”, che contiene i principi cardine del Modello, e da singole “**Parti Speciali**”, le quali danno atto delle effettive procedure di cui AD Consulting S.p.a. si dota al fine di prevenire la commissione di reati all'interno dei – già esposti – processi sensibili individuati tramite l'operazione di *risk assessment*. Fanno inoltre parte del Modello **Codice Etico**, il **Sistema Sanzionatorio**, il **Regolamento dell'OdV** ed altri, eventuali ulteriori allegati cui i medesimi rimandino (tra cui, a puro titolo esemplificativo, le certificazioni aziendali e le procedure interne).

3.3. L'adozione del Modello nell'ambito delle trasformazioni societarie

La Società si fa onere di fare proprie le conoscenze acquisite mediante il presente Modello anche per i futuri ed ulteriori avvicendamenti societari.

3.4 Formazione

Come previsto dal c.d. “Decalogo del Tribunale di Milano” (ordinanza 20 settembre 2004, ndr), la formazione del personale, nonché dei soggetti che a qualsiasi titolo operino all'interno degli stabilimenti della Società o per conto di essa, riveste un ruolo chiave all'interno della corretta e concreta attuazione del presente Modello e delle sue Parti Speciali. Ed invero, nello specifico, il Tribunale di Milano afferma che il modello organizzativo non potrebbe ritenersi efficacemente attuato laddove “non si differenzia la formazione a seconda che la stessa si rivolga ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio (..), non prevede il contenuto dei corsi, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai programmi di formazione”.

A tal fine è previsto che la Società calendarizzi l'attività formativa e la differenzi a seconda delle mansioni e delle aree di attività delle singole categorie di lavoratori.

Sinteticamente, si prevedono:

- in sede di prima attuazione del Modello una serie di almeno 1 incontro avente ad oggetto:

- a) una introduzione concernente la disciplina di cui al D. Lgs. 231/01;
- b) l'attività svolta dai redattori del Modello all'interno della Società, le fasi dell'individuazione delle aree di rischio, la produzione documentale, la formazione, nonché un resoconto sulle particolarità della Società in relazione alla corretta e concreta adozione del presente Modello;
- c) l'introduzione dei reati colposi nel cosiddetto “catalogo” dei reati presupposto per i quali scatta la responsabilità penale dell'ente, con particolare riferimento ai concetti di interesse o vantaggio dell'ente come riferibili al momento della condotta e non a quello dell'evento;
- d) il rapporto tra il presente Modello e le procedure aziendali in materia di sicurezza sul lavoro (T.U. 81/08);

e) le innovazioni normative di cui al D. Lgs 231/01;

f) la figura dell'OdV: ruoli, compiti, poteri e funzioni, obblighi informativi e periodicità dei flussi e dei controlli.

Alla luce dell'attività svolta da AD Consulting S.p.a., sarà cura dell'OdV della Società portare a conoscenza degli Amministratori, dei dipendenti tutti e degli stakeholders di AD Consulting l'impianto normativo connesso al D. Lgs. 231/01.

CAPITOLO 4

L'ORGANISMO DI VIGILANZA AI SENSI DEL D. LGS. 231/01

4.1 L'Organismo di Vigilanza

Il presente Capitolo costituisce parte integrante dell'allegato "Regolamento dell'OdV", stabilendone i principi ispiratori e di comportamento, nonché alcune, basilari, regole di intervento.

L'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") ricopre un ruolo fondamentale all'interno della struttura normativa di cui al Decreto 231/01: ad esso è, infatti, demandato (tra gli altri) il compito di vigilare sull'osservanza delle prescrizioni contenute nel Modello e nell'allegato Codice Etico.

L'OdV deve vigilare sui seguenti aspetti in materia di Modello 231:

- a) *Effettività*. I comportamenti concreti devono essere coerenti con il Modello istituito.
- b) *Adeguatezza*. Il Modello istituito (ed effettivamente attuato) deve essere astrattamente in grado di prevenire i reati elencati nel D.Lgs. 231/01.
- c) *Aggiornamento*. Il Modello istituito (effettivamente attuato, ed efficace) deve essere aggiornato: perché è cambiato il profilo o il business aziendale; oppure perché sono cambiati i reati presupposto. Occorre poi verificare che anche gli aggiornamenti siano effettivi ed efficaci (c.d. *follow-up*).

La giurisprudenza di merito (il Tribunale di Napoli, già nel 2007) ha sottolineato l'opportunità che sia lo stesso OdV a stimolare i corsi di 'formazione 231' all'interno dell'azienda.

È solo il caso di ricordare che, ai sensi del D. Lgs. 231/01, l'ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti apicali o sottoposti alla loro

vigilanza e direzione, se l'organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Appare, quindi, evidente il ruolo centrale che riveste l'Organismo di che trattasi nel sistema legislativo di cui al Decreto 231/01: esso rappresenta presupposto indefettibile per l'esonero dalla responsabilità dell'ente.

Le Linee Guida di Confindustria ed i "Principi consolidati" individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza:

- 1) l'autonomia e l'indipendenza;
- 2) la professionalità;
- 3) la continuità di azione.

L'*autonomia* si sostanzia nella libertà dell'iniziativa di controllo, libera da interferenze o condizionamenti (in particolare, è evidente, dell'organo dirigente).

L'*indipendenza* consiste in una piena libertà di giudizio, da parte dell'OdV, rispetto ai soggetti controllati.

I criteri che si possono enucleare per effettivamente verificare autonomia ed indipendenza dell'OdV sono legati ai rapporti tra questo ed i vertici aziendali. In particolare, appare evidente che l'OdV sarà tanto più autonomo ed indipendente quanto più esso:

- potrà rapportarsi esclusivamente con l'Organo Amministrativo o, comunque, col massimo vertice aziendale;
- sarà distante dall'effettiva gestione aziendale.

Le tipologie di *professionalità* principali, con riferimento ad un OdV effettivamente in grado di svolgere le proprie funzioni, sono:

- competenza in materia di sistemi di controllo di alto livello;
- consulenza in materia penalistica;
- competenze di carattere tecnico, legate all'attività precipua della società.

Tali professionalità possono esplicare il proprio ruolo:

- *ex ante*: valutare l'efficacia "in astratto" del 'Modello 231';
- correntemente: verificare i comportamenti quotidiani, in relazione quelli codificati nel Modello;
- *ex post*: verificare le cause di malfunzionamento del Modello, che hanno condotto alla realizzazione di un 'reato 231'.

Le competenze penalistiche appaiono di sicuro rilievo in quanto:

- a) la finalità principale dell'intera architettura di controllo del Modello è proprio di carattere penalistico: prevenire i 'reati 231';
- b) il Modello deve essere valutato da un Giudice penale.

È però evidente che alcuni reati del 'catalogo 231' richiedono competenze tecniche e strumenti piuttosto specialistici (per esempio: sicurezza sul lavoro, reati informatici, reati ambientali di recente introduzione).

Al riguardo, vale la pena precisare che AD Consulting S.p.a. è dotata di un OdV monocratico, espressione di provata professionalità e competenza nei rispettivi settori.

All'OdV viene **assicurato un budget adeguato, che consenta di acquisire consulenze esterne su argomenti estranei alle aree professionali dei relativi membri.** Tale budget si **quantifica sin d'ora in euro 4.500,00/anno** e potrà essere modificato a seconda delle effettive esigenze di controllo e vigilanza.

Come si è già detto in precedenza, il Modello deve essere effettivo; in altri termini, l'OdV deve poter monitorare in modo costante la coerenza tra i comportamenti previsti nel Modello e le attività svolte in concreto dal personale della Società.

Il monitoraggio costante dell'effettività del Modello, in tal senso, richiede la *continuità di azione* da parte dell'OdV, che deve dedicarsi alle proprie funzioni in modo sistematico (calendarizzazione delle

attività, verbalizzazioni, flussi informativi *et similia*).

- **4.2 Principi generali in tema di istituzione, nomina e revoca dell'Organismo di Vigilanza.**

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/01, secondo cui l'Organismo di Vigilanza è dotato di “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*” e alla luce delle indicazioni fornite dai citati documenti-guida, AD Consulting S.p.a. ha identificato il proprio Organismo di Vigilanza in un organismo monocratico, garantendo al medesimo il budget necessario per avvalersi di consulenze e prestazioni professionali di soggetti esperti in materia di qualità e di tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'Organismo di Vigilanza resta in carica 4 anni ed il mandato è rinnovabile. La rinnovazione del mandato si perfeziona in via automatica allo scadere dello stesso, salvo indicazioni contrarie provenienti dal vertice amministrativo.

È necessario che l'OdV possieda, oltre a competenze professionali adeguate, requisiti soggettivi che garantiscano l'autonomia, l'indipendenza e l'onorabilità richiesta dal compito. In particolare, non possono essere nominati:

- a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 Codice Civile per gli amministratori;
- b) coloro che siano imputati per uno dei reati di cui al Decreto Legislativo n. 231/01;
- c) coloro che siano stati condannati alla reclusione a seguito di processo penale avente ad oggetto la commissione di un delitto o coloro che abbiano definito un procedimento penale concernente un delitto con sentenza di applicazione della pena su richiesta delle parti a norma degli artt. 444 e ss. C.P.P.;
- d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri della società, i consiglieri, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado dei consiglieri delle società da questa controllate e/o controllanti, partecipate e/o partecipanti.

Qualora venisse a mancare il componente dell'Organismo di Vigilanza, l'Organo Amministrativo provvederà alla sostituzione con propria deliberazione e contestualmente disponendo il relativo aggiornamento del Modello.

La revoca da membro dell'Organismo di Vigilanza può avvenire per i sottoelencati motivi:

- venir meno dei requisiti di cui sopra;

- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino indipendenza e autonomia;
- grave negligenza nell'espletamento dei compiti connessi all'incarico;
- violazione degli obblighi di riservatezza previsti a carico dell'Organismo di Vigilanza;
- sopravvenire di una giusta causa di revoca del mandato.

La revoca dell'Organismo di Vigilanza compete all'Organo Amministrativo. Lo stesso Organo Amministrativo, qualora deliberi la revoca dell'OdV, provvede alla sua sostituzione.

4.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza.

L' Organismo di Vigilanza, come detto, svolge alcuni, determinati compiti:

- vigilanza *sull'effettività* del modello, che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti ed il Modello adottato;
- disamina in merito *all'adeguatezza* del modello: verificare che, nella prassi, esso sia idoneo a prevenire la commissione dei reati per cui è stato adottato;
- verifiche periodiche con riguardo all'attualità ed al rispetto del Modello;
- valutazione della necessità di proporre all'Organo Amministrativo implementazioni del Modello, conseguenti all'evoluzione della struttura organizzativa o dell'operatività aziendali e/o a eventuali modifiche normative;

L'Organismo di Vigilanza di AD Consulting S.p.a. deve documentare, raccogliere ed archiviare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello.

In tal senso, l'OdV verifica che i comportamenti dei soggetti che operano all'interno della Società siano conformi alle prescrizioni del presente Modello. In particolare:

- l'OdV deve effettuare controlli periodici inerenti alle aree di rischio identificate, nei confronti delle quali AD Consulting S.p.a. si è dotata nel presente Modello. Detti controlli devono essere scanditi nel tempo e documentati;
- l'OdV può, a sorpresa, effettuare verifiche, assumere dichiarazioni, ispezionare locali, e compiere

ogni più opportuna attività al fine di verificare il rispetto del Modello e la attualità dello stesso.

In materia, poi, di procedimento disciplinare, all’OdV sono demandati i seguenti compiti:

- raccogliere le segnalazioni di violazioni del Modello;
- valutare l’attendibilità delle suddette segnalazioni, conducendo le opportune indagini;
- dare impulso, se le segnalazioni risulteranno attendibili, al procedimento di sanzione nei confronti del soggetto che si sia reso responsabile della violazione.

Infine, in tema di formazione, all’OdV è demandato il compito di promuovere idonee iniziative per la diffusione della conoscenza e la comprensione del Modello stesso presso tutto il personale.

L’Organismo di Vigilanza, al fine di poter assolvere in modo esaustivo ai propri compiti:

- deve avere libero accesso a tutti i locali della società, senza preventiva informativa e senza necessità di alcun consenso preventivo, al fine di ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti sopra previsti;
- può giovare, come detto, nello svolgimento dei compiti affidatigli, della collaborazione di tutte le funzioni e strutture della Società ovvero di consulenti esterni, avvalendosi delle rispettive competenze e professionalità: a questo proposito all’OdV è attribuito un congruo budget, che lo renda in grado di assolvere i suoi compiti in modo indipendente ed autonomo, di esplicitare appieno il suo potere di iniziativa in tema di controlli e verifiche.

È solo il caso di ulteriormente ricordare che l’OdV svolge il suo compito senza l’interferenza o il condizionamento di qualsivoglia potere aziendale; è assolutamente svincolato da funzioni direttive e di comando; è autonomo rispetto alle scelte decisionali dell’organo dirigente.

4.4 Obblighi di informazione nei confronti dell’Organismo di Vigilanza. Informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie. Flussi informativi.

I c.d. “flussi formativi” sono uno strumento indispensabile per garantire che l’OdV possa svolgere il suo ruolo in modo approfondito e corretto. Esso deve essere tempestivamente informato in merito a quegli atti, comportamenti o eventi che possono determinare una violazione del Modello, nonché su

quelle che nel tempo potrebbero essere identificate come criticità o lacune del Modello stesso.

Coerentemente con quanto disposto nel sistema disciplinare, coloro che segnalano le suddette circostanze (ma ciò può essere fatto anche in maniera anonima) sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso è assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Vale la pena di sin d'ora specificare che AD Consulting S.p.a. si è dotata di uno specifico modulo volto a segnalare all'OdV le violazioni al modello, nonché le criticità e le lacune dello stesso, di cui un qualsiasi soggetto che lavori all'interno della Società venga a conoscenza. In particolare, il Modulo di segnalazione, di semplice lettura e compilazione, prevede come campo non obbligatorio quello del nome dell'autore della segnalazione (in ossequio al principio, adottato da AD Consulting S.p.a., secondo cui le segnalazioni possono essere anonime), e come campi obbligatori quello della data, dell'ora, dell'area produttiva interessata e della violazione riscontrata.

In relazione ad ogni segnalazione ricevuta, l'OdV documenta, nell'apposito spazio del Modulo, la propria attività, nonché l'esito della stessa. È fatto obbligo all'OdV, infine, di mantenere un registro cronologico delle segnalazioni.

L'Organismo di Vigilanza valuta discrezionalmente e sotto la sua responsabilità le segnalazioni ricevute e i casi in cui è necessario attivarsi.

In questo ambito è utile richiamare queste regole generali:

- il corretto flusso informativo è quello che prevede che le segnalazioni possano essere fatte anche in forma anonima, così da garantire a coloro che dovessero segnalare violazioni ai protocolli, l'assenza di ritorsioni e/o di condizionamenti (a tal fine la Società si dota di una apposita "cassetta delle lettere" dove, in modo immediato, chi dovesse fare una segnalazione, possa inserire la stessa attraverso il Modulo di segnalazione, allegato al presente Modello);
- l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare;
- l'OdV è tenuto ad archiviare tutte le segnalazioni che riceve, al fine di mantenere intatta una documentazione del suo operato, sia che la segnalazione dia corso all'irrogazione di una sanzione, sia che la segnalazione sia valutata

infondata dallo stesso OdV.

Oltre alle segnalazioni relative a violazioni di carattere generale sopra descritte, dovrebbero essere obbligatoriamente e immediatamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- richiesta, erogazione e utilizzo di finanziamenti pubblici;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti (responsabili di area) e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/01;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

4.4.1. Whistleblowing

Deve inoltre specificarsi che il D. Lgs. n. 24/2023 è intervenuto sulla materia delle segnalazioni in maniera sistematica, in attuazione della direttiva “Whistleblowing” (Dir. UE 2019/1937), al fine di disciplinare la protezione delle persone che segnalano violazioni che ledono l’interesse pubblico o l’integrità della Società. Il decreto introduce rilevanti novità, fra le quali l’ampliamento della nozione di “segnalante” e la previsione di una pluralità di canali di segnalazione.

In particolare, sono oggi considerati soggetti tutelati, che hanno la possibilità di presentare segnalazioni, non solo i segnalanti che lavorano nella Società, ma anche i c.d. “facilitatori”, ossia coloro che assistono “una persona segnalante nel processo di segnalazione, operante all’interno del medesimo contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere mantenuta riservata” (cfr. art. 2, comma 1, lett. h, del D. Lgs. 24/2023), nonché i terzi connessi con le persone segnalanti, quali colleghi di lavoro che “lavorano nel medesimo contesto lavorativo...e che hanno con detta persona (il segnalante, n.d.r.) un rapporto abituale e corrente” (cfr. art. 3, comma 5, lett. c), i parenti entro il 4°

grado (cfr. art. 3, comma 5, lett. b), nonché soggetti giuridici collegati al segnalante (cfr. art. 3, comma 5, lett. d).

Il D. Lgs. 24/23 prevede la predisposizione di quattro differenti metodologie di segnalazione: la segnalazione interna, tramite apposito canale di segnalazione interno; la segnalazione esterna, tramite canale di segnalazione esterno ANAC; la divulgazione pubblica; la denuncia all’Autorità Giudiziaria.

Il canale di segnalazione interno è predisposto dall’impresa e garantisce, anche eventualmente tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. La gestione del canale di segnalazione può essere affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero a un soggetto esterno, anch’esso autonomo e adeguatamente formato.

Le segnalazioni interne possono essere effettuate sia in forma scritta che in forma orale.

Il canale di segnalazione esterno, invece, la cui gestione è demandata ad ANAC, potrà essere utilizzato nei casi previsti dall’art. 6 del D. Lgs. 24/2023, ad esempio quando lo strumento di segnalazione interno non sia stato attivato o non sia conforme alla normativa, ovvero nelle ipotesi di segnalazione interna priva di esito o con esito negativo o, ancora, nel caso in cui il segnalante abbia il timore di ritorsioni conseguenti all’utilizzo del canale interno. Per le modalità di utilizzo del canale di segnalazione esterno si rinvia integralmente a quanto specificamente indicato da ANAC mediante proprie Linee Guida (approvate con Delibera n. 311 del 12 luglio 2023).

La scelta del canale di segnalazione non è rimessa alla discrezione del segnalante: in via prioritaria dovrà essere utilizzato il canale interno e, eventualmente al ricorrere di una delle condizioni sopra elencate, di cui all’art. 6 D. Lgs. 24/23, potrà essere utilizzato il canale esterno o, in ultimo, la segnalazione pubblica e/o la denuncia all’Autorità, al ricorrere delle previste condizioni *ex lege*.

Deve specificarsi che il complesso dei canali di segnalazione sia idoneo a mantenere tutelata la riservatezza dei dati e dell’identità del segnalante: da un lato, infatti, i canali interni che prevedono la segnalazione in forma cartacea consentono che la stessa venga effettuata in modalità anonima (seppur con i criteri espressi nel Modello di Organizzazione e Gestione in tema di necessaria precisione e maggiore dettaglio della segnalazione anonima rispetto alla segnalazione autografa che, come

evidente, rende esperibile l'accertamento delle circostanze tramite intervista/colloquio con il segnalante), risultando inoltre conformi alle linee guida ANAC e Confindustria sul punto; mentre infine anche i canali informatici consentono che la segnalazione giunga al solo soggetto deputato a riceverla, il quale è titolare di un vero e proprio dovere di riservatezza nei confronti dei dati del segnalante. Quanto sopra – pur entro il perimetro di quanto indicato da ANAC nelle proprie linee guida (per cui la mail ordinaria e/o la PEC non sono di per sé sole idonee a garantire l'anonimato del segnalante) – permette al segnalante di poter effettuare la segnalazione secondo differenti strumenti e modalità, il complesso dei quali ne garantisce l'anonimato e la tutela.

4.5 Dovere di informazione dell'Organismo di Vigilanza verso gli organi societari.

L'Organismo di Vigilanza riferisce all'Organo amministrativo in merito all'attuazione del Modello e all'emersione di eventuali criticità. I flussi informativi di questo tipo possono articolarsi sia su base continuativa che su base periodica.

Nel primo caso si tratta di *report* che l'OdV indirizza al vertice aziendale a seguito di ogni violazione riscontrata, sanzione comminata e implementazione del Modello ritenuta necessaria.

Il secondo tipo di flusso, su base periodica, si attiva con cadenza annuale e comunque non oltre il biennio, nel momento in cui l'OdV redige la propria relazione all'Organo Amministrativo indicando, all'interno della stessa, le attività svolte, i controlli, le verifiche, i necessari aggiornamenti del Modello.

L'Organismo di Vigilanza deve, infine, periodicamente raffrontarsi con i responsabili all'interno di AD Consulting S.p.a. al fine di dar vita ad una vera e propria reciproca informazione tra i suddetti organi. Gli incontri di cui trattasi devono essere verbalizzati e copia della documentazione cartacea deve essere archiviata dall'OdV.

L'Organo Amministrativo ha la facoltà di convocare l'Organismo di Vigilanza il quale, a sua volta, ha la facoltà di convocare detto organo per motivi urgenti. Alle riunioni aziendali, convocate per l'esame delle relazioni periodiche o straordinarie dell'Organismo di Vigilanza e, in genere, per le attività che riguardano il Modello, potrà partecipare, qualora lo ritenga necessario, anche l'OdV.

CAPITOLO 5

SISTEMA DISCIPLINARE

5.1 Funzione ed obiettivo del sistema disciplinare – Definizioni.

Il D. Lgs. 231/01, così come interpretato dalla giurisprudenza, necessita di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare la violazione delle disposizioni contenute nel Modello. Il suddetto sistema, a presidio del rispetto dei protocolli, si pone come condizione essenziale per garantire i requisiti di effettività e di efficacia del Modello stesso.

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

La Società intende conformare la propria politica imprenditoriale al rispetto dei principi previsti non solo dal proprio codice di comportamento aziendale, bensì anche – per quanto qui maggiormente interessa – dal Codice Etico, con ciò palesando la propria estraneità a politiche o comportamenti scorretti o illeciti.

Tale politica è declinata dal Modello che disciplina gli aspetti attinenti l'organizzazione e la gestione aziendale ed il controllo. Il Modello è stato istituito ed è continuamente monitorato e aggiornato da parte della Società e dei relativi organi a ciò preposti.

Il rispetto del Modello e dei relativi Protocolli è pertanto di importanza fondamentale per lo sviluppo sano dell'impresa al riparo da gravi rischi di natura legale.

Il presente documento formalizza e costituisce il Sistema Sanzionatorio previsto dal Modello per garantire il rispetto del Modello stesso e delle relative procedure e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette. L'obiettivo del Sistema Sanzionatorio è quello di scoraggiare pratiche scorrette e/o illecite da parte del Personale della Società e degli altri Destinatari, punendo comportamenti che integrano la violazione del Modello e dei Protocolli tesi a garantire un corretto e lecito comportamento nello svolgimento delle prestazioni lavorative o contrattuali.

Il presente Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto, e non sostituisce

il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

5.2 Ambito di applicazione e riferimenti normativi.

Il Sistema Sanzionatorio si inquadra nell'ambito dei più generali obblighi - previsti dagli articoli 2104, 2105, 2106 e 2118 e 2119 del Codice Civile – di diligenza ed obbedienza del lavoratore nonché nei poteri – del datore di lavoro – di predisporre e attuare appositi strumenti di tipo disciplinare, così come integrati dai CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Il Sistema Disciplinare deve prevedere sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

I soggetti potenzialmente destinatari dei provvedimenti disciplinari sono principalmente il Personale Apicale e il Personale sottoposto ad altrui direzione.

Tra i suddetti soggetti devono ricomprendersi quelli indicati dagli articoli 2094 e 2095 del Codice Civile – prestatori di lavoro subordinato – e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i “portatori di interesse” della Società.

Si ricorda che il presente Sistema Sanzionatorio integra – per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto – e non sostituisce, il più generale sistema sanzionatorio e disciplinare inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

Tra i riferimenti normativi basilari, che in questa sede pare utile richiamare, anche in considerazione della diffusione del contenuto del presente Sistema disciplinare tra i soggetti facenti capo a AD Consulting S.p.a., merita menzione l'art. 7 L. 300/70.

L'art. 7 della Legge 300/70, rubricato *Sanzioni disciplinari*, stabilisce che:

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza

averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

5.3 Responsabilità di applicazione.

La Società – rappresentata dall'Organo Amministrativo, nella forma del CdA – è responsabile della formalizzazione, applicazione e revisione del presente Sistema Sanzionatorio.

Inoltre, nell'ambito del Modello, l'OdV (previsto dagli articoli 6 e 7 del Decreto) ha compiti di vigilanza sulla corretta applicazione del Modello con specifiche funzioni di supervisione per quanto concerne quelle infrazioni che possano incidere sulla funzionalità del Modello stesso.

A tal proposito, l'Organismo di Vigilanza è il destinatario delle notizie di violazione del Codice Etico,

del Modello di AD Consulting e delle procedure in esso contenute.

La segnalazione della violazione all'Organismo di Vigilanza farà partire il procedimento sanzionatorio, che potrà svilupparsi, sinteticamente, nei seguenti passaggi:

- segnalazione, anonima e non, della violazione, attraverso le modalità predisposte nel Modello (c.d. cassetta delle lettere), dal soggetto che ne viene a conoscenza all'OdV;
- l'OdV, se la segnalazione non appare infondata (nel qual caso provvederà all'archiviazione), trasmette gli atti al Responsabile del personale, e comunque – in ogni caso – all'Organo Amministrativo. L'OdV fornisce parere, non vincolante, a quest'ultimo;
- il Responsabile del personale, o comunque l'Organo Amministrativo, svolge un'indagine approfondita sulle risultanze fattuali che emergono dagli atti trasmessi dall'OdV ed attua ogni più opportuno controllo (ad esempio esame testimoniale tra gli altri dipendenti per chiarire le circostanze dei fatti) al fine di una completa disamina di tutto il materiale a disposizione;
- se l'esito di questa indagine approfondita porterà il Responsabile del personale o l'Organo Amministrativo a ritenere che non sussistano gli estremi per irrogare una sanzione, esso dovrà inviare gli atti all'OdV, al fine dell'archiviazione;
- se, viceversa, il Responsabile del personale, o l'Organo Amministrativo, riscontrerà la sussistenza dei presupposti per irrogare la sanzione, questi procederà alla immediata contestazione dell'infrazione secondo la normativa vigente e secondo quanto previsto dal CCNL di settore;
- è compito dell'OdV, infine, come precisato nell'allegato Regolamento dell'OdV, mantenere un archivio con le segnalazioni ricevute e con gli esiti dei procedimenti sanzionatori che si sono instaurati.

5.4 Tipologia di sanzioni e destinatari.

Lavoratori subordinati

Con riguardo ai dipendenti non dirigenti occorre rispettare i limiti connessi al potere sanzionatorio imposti dall'articolo 7 della legge n. 300/1970 (c.d. "Statuto dei lavoratori") e dal CCNL, sia per quanto riguarda le sanzioni applicabili (che in linea di principio risultano "tipizzate" in relazione al collegamento con specificati indebiti disciplinari) sia per quanto riguarda la forma di esercizio di tale potere.

Il mancato rispetto e/o la violazione dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle procedure, ad opera di dipendenti non dirigenti della Società, costituisce, quindi, inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare.

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si riporta di seguito l'art. 225 del CCNL Commercio.

“La inosservanza dei doveri da parte del personale dipendente comporta i seguenti provvedimenti, che saranno presi dal datore di lavoro in relazione alla entità delle mancanze e alle circostanze che le accompagnano:

- 1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze lievi;
- 2) biasimo inflitto per iscritto nei casi di recidiva delle infrazioni di cui al precedente punto 1);
- 3) multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione di cui all'art. 193;
- 4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;
- 5) licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge.

Il provvedimento della multa si applica nei confronti del lavoratore che:

- ritardi nell'inizio del lavoro senza giustificazione, per un importo pari all'ammontare della trattenuta;
- esegua con negligenza il lavoro affidatogli;
- si assenti dal lavoro fino a tre giorni nell'anno solare senza comprovata giustificazione;
- non dia immediata notizia all'azienda di ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Il provvedimento della sospensione dalla retribuzione e dal servizio si applica nei confronti del lavoratore che:

- arrechi danno alle cose ricevute in dotazione ed uso, con dimostrata responsabilità;
- si presenti in servizio in stato di manifesta ubriachezza;
- commetta recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare, in qualunque delle mancanze che prevedono la multa, salvo il caso dell'assenza ingiustificata.

Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze:

- assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare;
- recidiva nei ritardi ingiustificati oltre la quinta volta nell'anno solare, dopo formale diffida per iscritto;
- grave violazione degli obblighi di cui all'art. 220, 1° e 2° comma;
- infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto;

- l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto d'ufficio;
- l'esecuzione, in concorrenza con l'attività dell'azienda, di lavoro per conto proprio o di terzi, fuori dell'orario di lavoro;
- la recidiva, oltre la terza volta nell'anno solare in qualunque delle mancanze che prevedono la sospensione, fatto salvo quanto previsto per la recidiva nei ritardi.

L'importo delle multe sarà destinato al Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti. Il lavoratore ha facoltà di prendere visione della documentazione relativa al versamento."

Con riferimento alle sanzioni applicabili, si precisa che esse saranno adottate ed applicate nel pieno rispetto delle procedure previste dalle normative collettive nazionali ed aziendali applicabili al rapporto di lavoro. In particolare, per il personale dipendente non dirigente, saranno applicate le sanzioni qui illustrate, nei seguenti termini.

A) Richiamo (biasimo) verbale

- Lieve inosservanza delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, del Codice Etico del Modello e delle procedure previste dal Modello;
- tolleranza di lievi inosservanze o irregolarità commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure, del sistema di valutazione della sicurezza nonché delle procedure aziendali in genere.

Si ha "**lieve inosservanza**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o colpa grave e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.

B) Richiamo (biasimo) scritto

- Inosservanza colposa delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, del Codice Etico del Modello e delle procedure previste dal Modello;
- tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, delle procedure, del sistema di valutazione della sicurezza nonché delle procedure aziendali in genere;
- mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

Si ha "**inosservanza colposa**" nei casi in cui le condotte non siano caratterizzate da dolo o abbiano generato

potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

C) Multa in misura non eccedente l'importo di 4 ore della normale retribuzione

Mancanze punibili con le precedenti sanzioni, quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, rivestano maggiore importanza.

D) Sospensione della retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni.

- inosservanza ripetuta e/o grave delle norme di comportamento del Codice Etico aziendale, del Codice Etico del Modello e delle procedure previste nel Modello;
- inosservanza ripetuta e/o grave delle procedure aziendali e/o del Sistema dei controlli interni;
- omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale ai sensi del Modello, dei Protocolli, del Sistema dei controlli interni e delle procedure aziendali;
- ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo giustificazioni motivate.

E) Sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D. Lgs. 231/01

Nei confronti di lavoratori/lavoratrici sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un reato che possa comportare la responsabilità dell'impresa ex D. Lgs. 231/01, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari.

L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al lavoratore/lavoratrice interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo dalla medesima ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuto irrevocabile la decisione del giudice penale.

Il lavoratore/lavoratrice allontanato dal servizio conserva per il periodo relativo il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

F) Licenziamento per mancanze

Notevole violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal Modello, dal Codice Etico e dalle procedure aziendali, tale da provocare grave nocumento morale o materiale alla Società e tale da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei reati, ovvero a titolo di esempio:

- a. infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D. Lgs. 231/01 di gravità tale, o per la doloosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso;
- b. compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o delle relative procedure, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- c. infrazione dolosa di Procedure Aziendali e/o del Sistema dei Controlli Interni di gravità tale, o per la doloosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno determinati con riferimento ad alcuni parametri. In particolare:

- l'intenzionalità del comportamento;
- il grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- il comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- le mansioni del lavoratore;
- la posizione funzionale delle persone coinvolte nella violazione;
- le altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

Naturalmente è fatta salva la possibilità, per AD Consulting S.p.a., di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente. Il risarcimento dei danni eventualmente richiesto sarà commisurato:

- al livello di responsabilità e autonomia del dipendente, autore dell'illecito disciplinare;
- all'eventuale esistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso;
- al grado di intenzionalità del suo comportamento;
- alla gravità degli effetti del medesimo, con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente

ritiene di essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 231/01 – a seguito della condotta censurata.

Dirigenti

In caso di violazione, da parte dei dirigenti, dei principi generali del Modello, del Codice Etico e delle procedure, la Società provvederà ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei in funzione del rilievo e della gravità delle violazioni commesse, anche in considerazione del particolare vincolo fiduciario sottostante al rapporto di lavoro tra la Società e il lavoratore con qualifica di dirigente.

Nei casi in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo o colpa grave, sussistente laddove siano disattese le procedure volte a scongiurare la commissione di reati, o siano posti in essere comportamenti tali da ravvisare una grave infrazione alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro, tali da far venire meno radicalmente la fiducia della Società nei confronti del dirigente, la Società potrà procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro, ovvero all'applicazione di altra sanzione ritenuta idonea in relazione alla gravità del fatto.

Nel caso in cui le violazioni siano caratterizzate da dolo, per esempio in caso di raggiro delle procedure, la Società potrà anche procedere alla risoluzione anticipata del contratto di lavoro senza preavviso ai sensi dell'articolo 2119 C.C.. Ciò in quanto il fatto stesso deve considerarsi essere stato posto in essere contro la volontà della Società nell'interesse o a vantaggio del dirigente e/o di terzi.

Lavoratori Autonomi, Collaboratori della Società e altri soggetti terzi

Per quanto concerne le figure dei lavoratori autonomi e dei collaboratori della Società, le violazioni o l'aggiramento del Modello, del Codice Etico e/o delle procedure rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti. Si richiamano pertanto le disposizioni dell'articolo 1453 e ss. C.C. in relazione alla risolvibilità del contratto per inadempimento. Conseguentemente, in tutti i rapporti nei confronti di tali soggetti devono prevedersi, laddove possibile, specifiche clausole risolutive all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché clausole di risarcimento del danno e manleva.

Resta salva la facoltà di AD Consulting S.p.a. di richiedere il risarcimento del danno derivante dalla violazione.

CAPITOLO 6

PIANO DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

6.1 Funzione della formazione e tempistiche.

AD Consulting S.p.a., in osservanza ai principi sopra menzionati, reputa la formazione del personale come attività necessaria e propedeutica al rispetto delle normative di Legge, interne e contrattuali da parte di tutti coloro che con la stessa vengano in rapporti, sia in qualità di *partners* commerciali, che in qualità di consulenti. In breve, tutti gli *stakeholders* di AD Consulting S.p.a. devono conoscere il Codice Etico, nonché le procedure contenute nel presente Modello.

L'attività di comunicazione sarà diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma dovrà essere, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'OdV identifica quella che è la miglior modalità di formazione e diffusione della documentazione normativa (a titolo esemplificativo: corsi di formazione, consegna del Codice Etico a tutti gli *stakeholders*, o pubblicazione del medesimo), la quale deve essere incentivata dall'Organo di vertice aziendale.

Il presente Modello, con i suoi allegati, è affisso nella bacheca aziendale e, in estratto (con particolare riferimento al Codice Etico) sul sito aziendale.

Resta fermo l'obbligo, per la Società, di diffondere il presente Modello:

- il Codice Etico deve essere pubblicato, come detto, sul sito web della Società;
- copia cartacea del Modello deve essere tenuta a disposizione dei soggetti che operano in e/o per AD Consulting S.p.a., affissa in bacheca o, comunque, sempre immediatamente raggiungibile da parte di chiunque;
- copia cartacea del Modello (o, comunque, un suo estratto rilevante, esemplificativamente il Codice Etico) deve essere consegnata e/o esibita a qualsiasi soggetto che entri in rapporto (lavorativo, di

consulenza, commerciale) con la Società.

L'Organismo di vigilanza si riserva di promuovere ogni attività di formazione che riterrà idonea ai fini della corretta informazione e sensibilizzazione in azienda ai temi e ai principi del Modello.

CAPITOLO 7

VERIFICHE SUL MODELLO – AGGIORNAMENTO E IMPLEMENTAZIONE

7.1 Verifiche e controlli sul Modello.

L'Organismo di Vigilanza, come già previsto al Capitolo 4, Paragrafo 4, del presente Modello, programma e pianifica, in linea di massima, le proprie attività prevedendo: un calendario delle attività da svolgere nel corso dell'anno, la determinazione delle cadenze temporali dei controlli, l'individuazione dei criteri e delle procedure di analisi, la possibilità di effettuare verifiche e controlli non programmati. Dei controlli effettuati l'OdV deve tenere documentazione. Essa confluisce nella relazione annuale che l'OdV rivolge al vertice aziendale.

All'Organismo di Vigilanza sono riconosciuti, nel corso delle verifiche e delle ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

7.2 Aggiornamento e adeguamento.

L'OdV può formulare osservazioni e proposte, attinenti l'organizzazione e il sistema di controllo, all'Organo Amministrativo della Società. Quest'ultimo delibera in merito all'implementazione del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie anche in conseguenza di:

- reiterate violazioni del Modello che mostrino una carenza, da parte dello stesso, nel prevenire determinati comportamenti;
- mutamenti della forma o della struttura societaria;
- modifiche alla normativa di riferimento;

- risultati dei controlli periodici o a sorpresa che abbiano evidenziato una carenza del Modello;

Delle modifiche apportate alle procedure viene data immediata esecuzione, conferendo all'OdV poteri ispettivi in merito. L'OdV relazionerà sui risultati dell'implementazione all'Organo amministrativo all'interno della relazione annuale che l'OdV deve redigere.

All'OdV è, inoltre, demandato il compito di procedere direttamente a quelle modifiche del Modello che attengano ad aspetti di carattere “descrittivo”, intendendosi, con questa espressione, elementi ed informazioni che derivano da atti direttamente dall'Organo Amministrativo (come, ad esempio, la ridefinizione dell'organigramma) o da funzioni aziendali munite di specifica delega (es. nuove procedure aziendali).

Come già specificato, poi, nel Capitolo 6, Paragrafo 1, del presente Modello, a seguito di una eventuale modifica, si rende opportuna – in base all'entità dell'innovazione, valutata anche con riferimento al modello di business della società – una nuova attività formativa di carattere orale, nonché la distribuzione e la pubblicazione della implementazione che si è resa necessaria.

Rimangono di esclusiva competenza dell'Organo Amministrativo implementazioni del Modello che attengano a:

- modifica della normativa di riferimento che imponga un ripensamento di quanto disposto nel Modello o nel Codice Etico;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, in conseguenza, ad esempio, della cessazione o dell'apertura di nuove attività di impresa, o di ampliamento delle tipologie produttive;
- commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01 da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

È previsto che, su impulso del CdA ovvero dell'AD, il Modello sia sottoposto a revisione periodica (a cadenza almeno biennale).