# Prisma Societa' Cooperativa

***Illustrazione sintetica su Modello ex D.lgs. 231/2001***

***e Codice Etico***

**consegnata al dipendente**

**Sig./Sig.ra_____**

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

In attuazione della delega al Governo prevista dall'articolo 11 Legge 29 settembre 2000 n. 300 e in adempimento a convenzioni internazionali, il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 ha introdotto la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", derivante dalla commissione di specifici reati commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente da determinate persone fisiche sia che siano inserite nell'organizzazione dell'ente in posizione apicale sia in posizione di soggezione alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

In base al principio costituzionale per il quale la responsabilità penale è ascrivibile solo ad una persona fisica, la nuova disciplina ha introdotto una figura di responsabilità non penale (di qui si giustifica l'aggettivazione di responsabilità amministrativa discussa però sede penale) delle società o degli enti che si avvalgono del reato come strumento per affermare la loro posizione sul mercato (interessi o vantaggi).

Si tratta di una figura di responsabilità autonoma dell'ente che si aggiunge alla responsabilità penale della persona fisica autrice del reato e permette di colpire direttamente la società o gli enti che abbiano avuto un interesse o tratto un vantaggio dai soggetti in posizione apicale o sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

### Le aree dei reati presupposto

A. REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE.

B. REATI INFORMATICI E TRATTAMENTO ILLECITO DI DA TI.

C. REATI DI CRIMINALITA ' ORGANIZZATA.

D. REATI DI FALSITÀ IN MONETE, IN CARTE DI PUBBLICO CREDITO, IN VALORI DI BOLLO E IN STRUMENTI O SEGNI DI RICONOSCIMENTO.

E. REATI CONTRO L'INDUSTRIA E IL COMMERCIO.

F. REATI SOCIETARI

G. REATI COMMESSI CON FINALITÀ DI TERRORISMO O DI EVERSIONE DELL'ORDINE DEMOCRATICO.

H. REATI DI MUTILAZIONE DEGLI ORGANI GENITALI FEMMINILI.

I. REATI CONTRO LA PERSONALITÀ INDIVIDUALE.

J. REATI ED ILLECITI AMMINISTRATIVI DI ABUSO DI MERCATO.

K. REATI DI OMICIDIO COLPOSO E LESIONI COLPOSE GRAVI O GRAVISSIME COMMESSI CON VIOLAZIONE DELLE NORME SULLA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO.

L. REATI DI RICETTAZIONE, RICICLAGGIO E IMPIEGO DI DENARO, BENI O UTILITÀ DI PROVENIENZA ILLECITA NONCHE' AUTO-RICICLAGGIO.

M. REATI IN MATERIA DI VIOLAZIONE DEL DIRITTO D'AUTORE.

N. INTRALCIO ALLA GIUSTIZIA.

O. REATI AMBIENTALI.

P. REATI TRANSNAZIONALI.

Q. IMPIEGO DI CITTADINI DI PAESI TERZI IL CUI SOGGIORNO E' IRREGOLARE.

R. RAZZISMO E XENOFOBIA.

**2. Le sanzioni e il procedimento di accertamento**

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01 sono:

- la sanzione pecuniaria;
- le sanzioni interdittive;
- la confisca;
- la pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni pecuniarie sono applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000; l'importo di una quota è compreso tra un valore minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 (quindi avremo sanzioni da un minimo di 25.800,00 € ad un massimo 1.549.000 €, salvo riduzioni).

Le sanzioni interdittive, in particolare, sono:

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

Per l'azione di responsabilità amministrativa dell'ente, il Pubblico Ministero deve dimostrare l'esistenza degli elementi oggettivi della responsabilità e precisamente:

- che è stato commesso uno dei reati-presupposto;

- che il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente;

- che l'autore del reato svolge formalmente o di fatto una funzione nell'ente ed è in posizione apicale o di sottoposto anche se è rimasto ignoto. A questo punto occorre distinguere se l'autore del reato:

- è in posizione apicale;

- è in posizione di sottoposto. Nel primo caso la colpa di organizzazione è presunta e l'ente deve dare prova dell'esistenza a suo favore di una causa di esonero da responsabilità secondo quanto previsto dall'articolo 6 del Decreto Legislativo 231 del 2001. Nel secondo caso il Pubblico Ministero, per imputare la responsabilità dell'ente, deve fornire la prova che la commissione del reato è dovuta all'osservanza degli obblighi di direzione o di vigilanza, mentre l'ente ha l'onere della prova dei fatti impeditivi della responsabilità.

**3. Reati commessi all'estero**

Secondo l'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D.Lgs. 231/2001 – commessi all'estero, purché nei suoi confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

**4. Presupposti per l'esonero della responsabilità**

Il Decreto legislativo 08 giugno 2001, n.231, recante *Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*, ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa a carico degli enti per alcune fattispecie di reato, commesse nell'interesse oppure a vantaggio degli stessi.

Tale responsabilità va ad aggiungersi a quella (penale) della persona fisica che ha commesso il reato.

L'art. 5 del decreto 231, prevede infatti la responsabilità dell'ente per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;

b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a).

La società non risponde, per espressa previsione legislativa (art.5, comma 2), se i soggetti indicati hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

Il D.lgs 231, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa dell'ente, ha altresì previsto una forma specifica di esonero da detta responsabilità per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da soggetti in posizione apicale, sia da soggetti sottoposti all'altrui direzione.

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'art.6 del decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'ente dimostri che:

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

- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Per i reati commessi dai soggetti di cui all'art.7 del decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre, tuttavia, se l'ente, prima della commissione del reato ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Quindi per i reati commessi dai soggetti apicali l'Ente deve dimostrare l'avvenuto adempimento relativo ai fattori che integrano la corretta esistenza di un modello; per i reati invece commessi dai c.d. sottoposti deve essere accertato a carico dell'Ente che la commissione dello stesso è dovuta a negligenza circa l'inosservanza di obblighi di direzioni o vigilanza .

In conclusione l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da ESIMENTE della responsabilità dell'Ente.

**5. La predisposizione di un modello organizzativo di gestione e controllo ex D. lgs 231/2001**

La creazione del modello organizzativo si fonda principalmente su tre attività:

– l'attività di individuazione delle aree aziendali maggiormente esposte alla possibilità di commettere uno o più reati presupposto del Decreto 231/2001e la definizione del livello di rischio potenziale al compimento degli stessi;

– la predisposizione di un modello organizzativo finalizzato a ridurre la possibilità di commissione dei reati nelle aree considerate a rischio attraverso linee di comportamento da perseguire;

– la definizione di procedure idonee alla prevenzione di commissione dei reati potenziali identificati

Tale procedimento si sviluppa in quattro fasi:

**1. Risk Analysis**

La risk analysis viene effettuata analizzando i processi aziendali al fine di identificare le fasi dei processi aziendali in cui esiste la potenzialità di commettere il reato e di determinare il livello di rischio probabile; lo strumento generalmente adottato sono le interviste ai soggetti che ricoprono posizioni chiave all'interno dell'azienda e verifiche della documentazione aziendale, il contesto societario sia dal punto di vista organizzativo che gestionale.

L'intervento mira quindi ad analizzare nel dettaglio: la struttura aziendale, il modello di business, i rischi specifici connessi all'attività aziendale e il sistema normativo interno in essere. Il risultato dell'analisi è la definizione di una matrice in cui alle specifiche aree vengono correlati i specifici reati potenzialmente commissibili ad ognuno dei quali vengono assegnati due valori: il "rischio lordo" (ovvero la probabilità di commissione di quello specifico reato in assenza di alcun tipo di controllo) e il "rischio netto" (ovvero il rischio di commissione del reato con i controlli attualmente in essere).

## 2. Predisposizione del Modello Organizzativo

Sulla base dei risultati ottenuti dall'attività precedente viene predisposto il modello organizzativo di gestione e controllo conforme ai requisiti del Decreto 231 che è emanato del vertice aziendale. Il modello organizzativo è rivolto alla struttura aziendale ed oltre ai riferimenti normativi, gli obiettivi dell'adozione, le linee guida scelte, prescrive:

**2.A.)** l'obbligo di formazione ai dipendenti che gestiscono processi o fasi degli stessi ove sono stati identificati reati potenzialmente commissibili;

***Al fine di dare una concreta ed efficace attuazione ai principi ed ai contenuti del Modello e delle procedure collegate, viene assicurata una corretta divulgazione degli stessi a tutti i dipendenti (di ogni livello) ed ai soggetti che, a qualsiasi titolo, intrattengono rapporti contrattuali con la Società.***
***Tale attività di divulgazione, seppur diversamente caratterizzata a seconda dei diversi destinatari cui si rivolge, è regolata dai principi di completezza, tempestività, accuratezza, accessibilità e continuità e gestita attraverso un programma documentato.***
***Al momento dell'assunzione viene richiesto a ciascun dipendente di sottoscrivere una dichiarazione di conoscenza, adesione e impegno all'osservanza dei principi e delle regole fondamentali di comportamento che vengono opportunamente presentati nel corso delle attività di formazione.***
***La partecipazione alle attività di formazione ed aggiornamento è obbligatoria per tutti i dipendenti della Società. Sul sito internet della Società, inoltre, è stata data pubblicazione del Modello 231 integrale e del Codice Etico.***

**2.B.)** le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza ed i relativi compiti;

***L'organo di Vigilanza è una componente caratteristica e centrale del Modello organizzativo 231 e, in genere, dei programmi di conformità ai requisiti. L'Organismo di Vigilanza può essere monocratico o collegiale, con componenti interni e/o esterni.***
***L'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione sono i principali attributi che devono caratterizzare un Organismo di Vigilanza.***
***Per gli enti di piccole dimensioni, il D.Lgs. 231/2001 prevede che l'Organismo di Vigilanza possa coincidere direttamente con l'organo amministrativo.***
***L'Organismo di Vigilanza è generalmente responsabile di:***

- ***proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello (ad esempio, a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società, di modifiche al quadro normativo di riferimento, di anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso)***
- ***vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei destinatari (ad esempio, verificando l'effettiva adozione e la corretta applicazione delle procedure, etc.)***
- ***gestire o monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione***

*della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei relativi destinatari*

- *gestire e dare seguito alle informazioni ricevute sul funzionamento del Modello (Le segnalazioni in ordine al mancato rispetto dei principi del Modello 231 e del Codice Etico, possono essere inviate, per iscritto ed anche in forma anonima ai canali di comunicazione – e-mail o pec- del Presidente dell'OdV).*

***L'organismo di Vigilanza è quel soggetto responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello, di segnalare eventuali deficienze del Modello, di aggiornare il Modello in seguito a modifiche normative o d organizzative; ha l'obbligo di informazione nei confronti del Consiglio di Amministrazione, organizza l'informazione e formazione***
***L'organismo deve essere anche dotato della necessaria continuità d'azione, per poter operare efficacemente, e ciò presuppone quindi una composizione mista, di membri interni ed esterni, e la necessità di evitare in esso la presenza di soggetti dotati di poteri operativi, privilegiando invece figure con elevata attitudine al controllo, dotate della necessaria professionalità ed esperienza.***

***COMPITI ODV***

- ***Verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello rispetto alla prevenzione ed alla commissione dei reati previsti dal Decreto***
- ***Verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello e rilevazione degli eventuali scostamenti comportamentali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i responsabili delle varie funzioni***
- ***Formulazione di proposte all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti del Modello in conseguenza di:***

***- Significative violazioni delle prescrizioni del Modello, significative modificazioni dell'assetto interno e/o delle modalità di svolgimento delle attività, modifiche normative***

***- Segnalazione all'organo dirigente, per gli opportuni provvedimenti, di quelle violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente***

***- Incontri periodici con gli organi societari cui l'OdV riferisce (con verbalizzazione)***

***- Predisposizione di una relazione informativa, su base almeno semestrale, per l'organo dirigente in ordine alle attività di verifica e controllo compiute ed all'esito delle stesse***

***- Trasmissione della relazione al Collegio sindacale***

***I POTERI***
***Le attività poste in essere dall'OdV non possono essere sindacate da alcun altro organismo o struttura aziendale, fermo restando però che l'organo dirigente è in ogni caso chiamato a svolgere un'attività di vigilanza sull'adeguatezza del suo intervento, in quanto all'organo dirigente spetta la responsabilità ultima del funzionamento del Modello***
***L'OdV deve avere libero accesso presso tutte le funzioni della Società – senza necessità di alcun consenso preventivo – onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei compiti previsti dal Decreto***
***L'OdV può avvalersi – sotto la sua diretta sorveglianza e responsabilità – dell'ausilio di tutte le strutture della Società ovvero di consulenti esterni***
***Nel contesto delle procedure di formazione del budget aziendale, l'organo dirigente dovrà approvare una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso,***

***della quale l'OdV potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es.: consulenze specialistiche, trasferte, etc.,)***

**2.C.)** il sistema sanzionatorio da applicare in caso di violazione delle normative aziendali e del Modello 231;

***La previsione di un sistema disciplinare da adottare in caso di mancato rispetto delle misure indicate nel Modello "ex 231" è regolata dal combinato disposto degli artt. 6 comma 2, lett. e) e 7, comma 4, lett. b) ed è considerata un elemento indispensabile del Modello stesso, nonché condizione per garantire la sua attuazione.***
***Si tratta di un sistema interno all'azienda, indipendente dagli altri procedimenti per infrazioni disciplinari nonché distinto ed autonomo rispetto al sistema sanzionatorio penale conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.***
***Per quanto riguarda i lavoratori collegati all'ente da un rapporto di lavoro subordinato, il potere disciplinare spetterà al Datore di Lavoro e troveranno applicazione, oltre allo Statuto dei Lavoratori ed i contratti collettivi, anche gli artt. 2104, 2105 e 2106 del codice civile. Per quanto attiene la responsabilità ex 231/01, il Modello dovrà prevedere che il dipendente sia deferito a procedimento disciplinare tutte le volte che non si attenga alle regole di organizzazione e controllo del Modello, a fronte di una specifica previsione della condotta censurata.***
***I c.d. "lavoratori parasubordinati" sono invece sottratti al potere disciplinare del datore di lavoro; ecco che pertanto dovranno essere apposte clausole ad hoc al contratto per regolamentare l'applicazione del sistema sanzionatorio di cui al d.lgs.231/01 anche a questi soggetti. Ancora differente è la situazione di coloro che si trovano a collaborare con l'ente in forza di un contratto di somministrazione o distacco ex d.lgs.276/03, i quali sono soggetti unicamente al potere disciplinare del loro Datore di Lavoro, che dovrà obbligarsi a far rispettare il Modello ai propri dipendenti impiegati presso la diversa Società.***
***Per quanto attiene i soggetti di vertice all'interno della Società, l'organo dirigente nella predisposizione del Modello deciderà altresì il tipo di sistema disciplinare, con relative sanzioni, che regolamenterà anche le infrazioni dei così detti "soggetti apicali" previsti all'art. 5 lett. a).***
***Nei confronti dei direttori generali, di nomina assembleare, stante il disposto di cui all'art. 2396 c.c., si estenderà il sistema disciplinare a carico degli amministratori, e l'irrogazione di eventuali sanzioni spetterà all'assemblea. Analogamente, anche il potere disciplinare nei confronti dei membri del Collegio Sindacale sarà in capo all'Assemblea, a norma degli artt. 2400 e 2407 c.c., così come anche nei confronti del Revisore e della Società di Revisione.***
***Nei confronti dei soggetti "esterni", in relazione ai rapporti contrattuali intrattenuti con l'ente, non sussiste alcun potere generale da parte dei vertici della Società, salvo il potere d'intervenire sulla base del contratto. Le necessarie contestazioni e sanzioni dovranno pertanto corrispondere alla clausole contrattuali o alle norme di legge in materia specifica di ciascun tipo di rapporto.***
***Le condotte censurabili devono essere esattamente previste dal Modello e non necessariamente costituiscono fatti penalmente rilevanti; è infatti sufficiente che siano idonee a ledere od indebolire l'efficienza organizzativa e di controllo del Modello, compromettendo la prevenzione alla realizzazione di reati presupposto.***
***L'obbligo di sorveglianza è affidato all'Organismo di Vigilanza, che dovrà dare atto delle rilevazioni eseguite direttamente e le dovrà documentare, nonché ricevere le segnalazioni da parte di ogni funzione, responsabile o preposto a processi ed attività su eventuali infrazioni al Modello.***

**2.D.)** la definizione delle logiche di assegnazione dei poteri. ***(Deleghe e Procure) Il sistema delle procure consente al vertice aziendale di far discendere in capo ai dirigenti ed ai responsabili di funzione tutti i poteri di cui necessitano per esercitare le attribuzioni e le mansioni loro assegnate, al vertice del sistema delle procure si trova l'organo***

***amministrativo che agisce secondo lo statuto e definisce le deleghe necessarie anche per l'applicazione del modello. Sono parte integrante dei sistemi di responsabilità ed incarichi gli organigrammi, i mansionari e le job description. L'organo amministrativo gestisce tale attività tramite specifico protocollo e relative registrazioni.***

**2.E.)** la raccolta delle procedure aziendali predisposte per fronteggiare la possibile commissione di reati.

***Per controlli interni si intendono tutti gli strumenti necessari o utili a indirizzare, gestire e verificare le attività dell'impresa con l'obiettivo di assicurare il rispetto delle leggi e delle procedure, proteggere i beni della Società, la salute e la sicurezza delle persone, gestire efficientemente le attività e fornire dati contabili e finanziari accurati e completi.***
***Le procedure di controllo interno sono adottate al fine di scongiurare l'attribuzione della cosiddetta colpa organizzativa nella qualei, ai sensi del D.Lgs. 231/01, un'azienda potrebbe incorrere.***
***Conseguentemente, le procedure interne regolamentano le modaòità di svolgimento delle attività a rischio, delimitando i ruoli, i poteri, i compiti e le responsabilità delle funzioni interessate, nel rispetto dei principi dettati dl D.Lgs. 231/01 e, nello specifico, dal Modello e dal Codice Etico.***
***Tutte le PCI prevedono la nomina di un soggetto referente responsabile per il corretto svolgimento delle attività aziendali coinvolte nelle aree a rischio, con obbligo di opsservare (e far osservare ai soggetti sotto la propria direzione) le previsione contenute nelle procedure stesse.***
***Il soggetto referente è inoltre tenuto all'applicazione concreta delle previsioni indicate e a fungere da soggetto di riferimento, nel rispettivo settore di competenza per lo svolgimento delle funzioni di controllo e di verifrica da parte dell'OdV.***

A supporto del modello organizzativo viene allegata una **Parte Speciale**, in cui vengono analizzate le diverse fattispecie di reato suddivise per aree.
Per ogni area sono presenti:

- Elenco dettaglio dei reati presupposto
- Attività collegabili all'ipotesi di reato
- Procedure di riferimento per la gestione delle attività
- Eventuali protocolli specifici di comportamento
- Flussi informativi verso l'OdV

## 3. Protocolli

Dalle funzioni aziendali di competenza, devono essere definiti i protocolli che prescrivono come devono essere gestite le attività al fine di prevenire la commissione dei reati identificati.

Nei protocolli devono essere bene evidenziate:

– Le competenze e le relative responsabilità,

– Come devono essere svolte le attività.

**4. Monitoring**

Il modello organizzativo ed i relativi protocolli devono sempre essere attuali per cui è necessaria una continua attività di monitoring al fine di mantenere la sua efficacia nel tempo; a seguito di tale attività è necessario, in caso di rilevazione di inefficacia, effettuarne l'aggiornamento. L'aggiornamento è altresì necessario allorquando:

– viene modificata l'organizzazione della società,

– vengono introdotte o modificate disposizioni legislative.

**6. Il Codice Etico**

Il modello di gestione 231 prevede, nel suo articolato contenuto, anche la redazione, da parte dell'azienda, di un Codice Etico (generalmente conosciuto come "Codice Etico 231"). Si tratta di un documento adottato ufficialmente dai vertici rappresentativi della persona giuridica e pertanto vincolante per tutti coloro che operano all'interno del suo organigramma.
Mediante il Codice Etico ex D.Lgs. 231/01, l'azienda individua sostanzialmente la condotta da tenere per evitare di incorrere nella responsabilità penale configurata dalla norma.
Oltre al Decreto 231, anche le sentenze dei massimi organismi giudiziari e le Linee guida dettate da Confindustria, aiutano a definire il contenuto del Codice Etico. Esiste, infatti, un enunciato minimo che detto codice deve predisporre. Invero, il Codice Etico sancisce in modo chiaro che l'ente è tenuto a rispettare le norme giuridiche vigenti in qualunque Stato esso sia operante. Per consentire ciò è necessario agire nella trasparenza più completa, avvalendosi di procedure operative chiare e facilmente tracciabili.
Infine nel Codice Etico sono specificati i principi di fondo che animano i rapporti della persona giuridica con i terzi, siano questi rappresentati da altri operatori commerciali, dipendenti, funzionari o dalla Pubblica Amministrazione.
Il Codice Etico 231, pertanto, svolge il compito di prevenire la commissione di determinati reati, dei quali anche la società, unitamente alla persona fisica colpevole, è chiamata a rispondere.
Esso detta un insieme di norme comportamentali che vincolano i soggetti operanti all'interno dell'ente, i quali sono tenuti ad attenersi ad una condotta improntata alla trasparenza delle procedure e alla legalità.