ACADEMY DELLA SOSTENIBILITÀ

Modello Organizzativo 231 & Fattori ESG

12 marzo 2025

SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ
25-28 MARZO 2025

CONFINDUSTRIA VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Il D.lgs. 231/2001

D. LGS. 231/2001

Il Decreto Legislativo 231/2001 è stato emanato, in ottemperanza della **Legge delega 300/2000**, per recepire varie convenzioni internazionali in materia di prevenzione e repressione della corruzione (in ambito sovranazionale).

Il **D. Lgs. 231/2001** prevede che l'organizzazione risponderà:

1. se l'**autore** del reato è suo **soggetto apicale o subordinato**;
2. se il reato è tra quelli elencati all'interno del medesimo decreto (cd. **reati presupposto**);
3. se il reato è stato commesso nel suo **interesse** o a suo **vantaggio**;
4. se sussiste la cd. **colpa d'organizzazione.**

In tali circostanze, da un unico fatto-reato sorgono **due autonome responsabilità**, quella della persona fisica e quella della persona giuridica. Quest'ultima, quindi, si aggiunge e non sostituisce la prima.

Esclusione della responsabilità

Il D. Lgs. n. 231/01 consente all'Ente di creare uno scudo protettivo della propria responsabilità.

In caso di commissione di un reato presupposto, l'Ente è esente da responsabilità qualora...

- L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo («Modello 231 ») idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo («Organismo di Vigilanza»);
- Le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo, facendo così venir meno l'elemento «soggettivo» in capo all'Ente la cui colpa di organizzazione non può sussistere in caso di elusione fraudolenta del Modello 231 adottato;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza istituito dall'Ente

Soggetti

L'ente è responsabile per uno o più dei reati elencati nel decreto se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da **APICALI**, ossia 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;

- da **SOTTOPOSTI**, ossia persone **sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti di cui al punto precedente.

Rientrano tra gli apicali ad esempio

- amministratore unico
- consiglio di amministrazione
- presidente del CdA
- amministratori delegati
- direttore generale (nomina assemblea)
- amministratore di fatto (od occulto)
- liquidatori

Rientrano tra i sottoposti ad esempio

- lavoratori subordinati
- lavoratori parasubordinati
- lavoratori in distacco, somministrazione
- appaltatori di attività e servizi
- lavoratori autonomi
- agenti
- rappresentanti
- distributori
- consulenti aziendali
- consulenti e prestatori d’opera in outsourcing
- professionisti

Reati presupposto

Il D. Lgs. 231/2001 mutua dall'ordinamento penale e dall'ordinamento amministrativo-punitivo il **principio di legalità** in tutte le sue declinazioni: riserva di legge, tassatività-determinatezza, irretroattività (e divieto di analogia).

L'ente non può essere ritenuto responsabile per un **fatto costituente reato** se la sua **responsabilità amministrativa** in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono **espressamente previste da una legge** (doppia tipicità) **entrata in vigore prima della commissione** del fatto.

Reati presupposto

- indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture;
- delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- delitti di criminalità organizzata;
- peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione;
- reati contro la fede pubblica;
- delitti contro l'industria e il commercio;
- reati societari;
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;

Reati presupposto

- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
- delitti contro la personalità individuale;
- abusi di mercato;
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
- delitti in materia di violazione del diritto d’autore;
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria;
- reati ambientali;
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;

Reati presupposto

- razzismo e xenofobia;
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
- reati tributari;
- contrabbando;
- delitti contro il patrimonio culturale;
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Interesse e vantaggio

L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo **interesse o** a suo **vantaggio**.

L'ente **non risponde** se l'autore del reato ha agito nell'**interesse esclusivo proprio o di terzi**.

Nonostante i due termini possano sembrare dei sinonimi, così non è: i lemmi definiscono concetti giuridicamente diversi, ma anche **alternativi e concorrenti** tra loro.

Interesse e vantaggio

Per quanto riguarda l'**INTERESSE**, secondo la linea interpretativa più consolidata si deve vagliare il contenuto della sfera volitiva del soggetto che pone in essere la condotta delittuosa, ossia se la finalità dell'autore del reato fosse o meno realizzare un interesse dell'ente.

Deve quindi essere accertata ponendosi al momento della commissione del reato e sulla base di una valutazione ex ante. Ogni vicenda successiva alla commissione del reato presupposto è irrilevante.

Per quanto riguarda il **VANTAGGIO** si parla di concreta acquisizione di un'utilità per l'ente dal chiaro e diretto contenuto economico-patrimoniale.

Qui la valutazione è da farsi ex post, sulla base degli effetti concretamente derivanti dalla realizzazione del reato in termini di beneficio economico, oggettivamente apprezzabile, in capo alla persona giudica.

Colpa d’organizzazione

Gli esaminati criteri oggettivi non sono da soli sufficienti. È necessario che il fatto-reato sia espressione di una politica aziendale frutto della cd. **colpa di organizzazione**.

In massima sintesi, partendo dalla concezione della colpevolezza come **rimproverabilità**, si chiama a rispondere l'ente per **un'omissione/un deficit di compliance**, ossia per l'inottemperanza da parte dello stesso dell'**obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire** la commissione dei **reati** previsti tra quelli idonei a fondare la responsabilità.

Colpa, apicali e mog 231

L'ente non risponde per il reato degli apicali se prova che:

1. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato *, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione (cd. MOG) idonei ** a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
2. le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
3. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo (cd. OdV), monocratico o collegiale, dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
4. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

** si richiede una **verifica periodica**, un'eventuale modifica, nonché un **sistema disciplinare**.*

*** individuare le attività sensibili nel cui ambito possono essere commessi reati (cd. **risk assessment**); prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire; individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati; prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV (cd. flussi informativi); introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.*

Colpa e sottoposti

L'ente è responsabile per il reato dei sottoposti se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, è esclusa (!!!) l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza 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.

Sanzione pecuniaria

Per l'illecito amministrativo dipendente da reato si applica **sempre** la SANZIONE PECUNIARIA (minimo di 25.800 euro ad un massimo di 1.549.000 euro).

La sanzione pecuniaria viene applicata per quote in un numero non inferiore a cento né superiore a mille.

L'importo di una quota va da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della **gravità del fatto**, del **grado della responsabilità** dell'ente nonché dell'**attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze** del fatto **e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti**. L'importo della quota è fissato sulla base delle **condizioni economiche e patrimoniali dell'ente** allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione.

Sanzioni interdittive

Quanto alle SANZIONI INTERDITTIVE, queste sono:

- l'**interdizione dall'esercizio dell'attività** (solo quando le altre misure vengano giudicate inadeguate, si parla di extrema ratio);
- la **sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni** funzionali alla commissione dell'illecito (sempre in caso di applicazione della prima misura);
- il **divieto di contrattare con la pubblica amministrazione**, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio (può anche essere limitato a determinati tipi di contratto o a determinate amministrazioni);
- l'**esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi** e l'eventuale **revoca di quelli già concessi**;
- il **divieto di pubblicizzare beni o servizi**.

Confisca e sentenza

Nei confronti dell'ente è **sempre** disposta, con la sentenza di condanna, la CONFISCA del **prezzo** o del **profitto** del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Quando non è possibile eseguire la confisca diretta, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore **equivalente** al prezzo o al profitto del reato.

La PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA DI CONDANNA può essere disposta, a spese dell'ente, quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva (sanzione speciale e accessoria, per distinguerla dalle altre definite principali).

Oltre a queste vi sono poi le **misure cautelari** (sanzioni interdittive, sequestro preventivo e sequestro conservativo).

Il Modello Organizzativo 231

SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ
25-28 MARZO 2025

CONFINDUSTRIA VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs n. 231/2001

- **Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/01 è l'insieme delle procedure e dei presidi** che l'Ente ha adottato nell'esercizio della propria attività, **al fine di prevenire** in modo efficace **il compimento di uno dei reati presupposto** da parte dei propri soggetti apicali o subordinati
- Il Modello e protocolli sono strumenti di Governance attraverso i quali si mappano efficacemente i rischi-reato e se ne previene la verificazione attraverso più o meno rigide procedimentalizzazioni delle attività.

Struttura del Modello Organizzativo

Parte Generale: rivolta a individuare la fisionomia istituzionale del modello (definizione di istituti, funzioni, nozioni, principi, di “generale” applicazione);

Parte Speciale: ha la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i destinatari del Modello 231 dovranno seguire al fine di prevenire, nell’ambito delle specifiche attività sensibili svolte nella società, la commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

I destinatari del Modello devono:

Rispettare le **leggi** ed i **regolamenti** vigenti

Attenersi a quanto riportato nel **set documentale (Modello 231, Codice Etico, Protocolli)**

La loro violazione, a prescindere dalla commissione di fatti di reato, comporta, altrimenti, responsabilità disciplinari

Provvedere alla trasmissione dei **flussi informativi** ed **alle segnalazioni all'OdV** come previsto nel Modello Organizzativo

Dinamicità dei Modelli Organizzativi

Il Modello organizzativo è uno strumento dinamico. L'individuazione delle aree di rischio, la predisposizione dei protocolli, i contenuti del Codice etico e del sistema disciplinare dovranno essere oggetto di aggiornamenti strettamente correlati:

- All'evoluzione della vita dell'Ente;
- Ai mutamenti della organizzazione interna;
- Alle novità legislative.

Il Codice Etico

SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ
25-28 MARZO 2025

CONFINDUSTRIA VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Codice Etico

Il Codice Etico può definirsi la Carta Costituzionale dell’Ente, una carta dei diritti e doveri che definisce le responsabilità etico-sociali di ogni partecipante all’organizzazione aziendale.

Il Codice Etico definisce:

- i valori etici cui si ispira l’Ente;
- lo standard di comportamento di tutti i collaboratori dell’Ente nella conduzione delle attività e degli affari aziendali (l’elemento base della cultura aziendale);
- i requisiti dei fornitori e, in generale, l’attenzione dell’Ente nelle scelte delle parti contrattuali.

Si inserisce, quindi, nel quadro dell’attuazione delle previsioni del D. Lgs. n. 231/01, dettando i principi generali cui i modelli di organizzazione devono ispirarsi e si riferisce anche ai soggetti esterni all’azienda.

Codice Etico

Il Codice Etico è una delle componenti fondamentali del Modello Organizzativo 231

Il Modello è quindi espressione di scelte di governance orientate all’etica imprenditoriale, alla legalità, all’organizzazione, alla trasparenza e alla condivisione delle informazioni (flussi informativi).

Il sistema disciplinare

Il sistema disciplinare

Per essere considerato efficace **il modello deve prevedere** (ed effettivamente applicare) **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare le violazioni delle norme di legge, del Codice Etico e, più in generale, di ogni violazione dei regolamenti interni disposti dal datore di lavoro a fini prevenzionistici.

Il sistema disciplinare

- è conforme ai contratti collettivi e alle altre specifiche norme in materia di diritto del lavoro;
- deve essere oggetto di informazione nei confronti di tutti gli operatori dell’Ente

I soggetti destinatari

Devono essere previste espressamente nel Sistema Disciplinare tutte le tipologie di soggetti che siano destinatarie di specifiche misure indicate nel Modello 231.

- Dipendenti e dirigenti
- componenti del CdA e del Collegio Sindacale
- terzi e collaboratori (Laddove il Modello preveda l'obbligo in capo a soggetti terzi di tenere determinati comportamenti)

L’Organismo di Vigilanza

SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ
25-28 MARZO 2025

CONFINDUSTRIA VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

L’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza è quel soggetto responsabile di sorvegliare e di verificare regolarmente l’efficacia del Modello.

I requisiti dell’OdV sono:

- INDIPENDENZA: assenza di soggezione rispetto ad altre funzioni aziendali;
- AUTONOMIA: poteri di vigilanza, potere di acquisizione di informazioni, adeguato budget di spesa;

Oltre che:

- Professionalità;
- Imparzialità;
- Continuità d’azione.

Funzioni dell’OdV…

- vigila sull’efficacia del Modello a prevenire la commissione di reati
- vigila sull’osservanza delle prescrizioni del Modello
- vigila sulla costante adeguatezza del Modello alla struttura aziendale
- vigila sulla diffusione nel contesto aziendale della conoscenza e comprensione del modello
- propone all’organo amministrativo le modifiche e gli aggiornamenti ritenuti opportuni o necessari per garantire la costante efficacia del Modello
- formula pareri vincolanti sulle proposte di modifica e aggiornamento del Modello avanzate dall’organo amministrativo
- vigila sull’attività di formazione del personale della società finalizzata all’attuazione del Modello
- assiste il personale della società nell’attuazione del Modello
- raccoglie le segnalazioni di comportamenti e situazioni in contrasto con le previsioni e le procedure attuative del Modello
- raccoglie le segnalazioni di circostanze potenzialmente in grado di favorire la commissione di reati o relative a reati già commessi
- raccoglie, elabora, conserva ed aggiorna ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell’osservanza del Modello
- verifica la regolare tenuta di tutta la documentazione inerente le attività e le operazioni individuate dal Modello
- promuove l’attivazione di procedimenti disciplinari nei confronti dei destinatari che non osservano le prescrizioni del Modello

In cosa consiste l'attività di vigilanza dell'OdV?

Effettuare **ispezioni** periodiche, con riferimento alle aree e/o operazioni "a rischio" per verificare il rispetto delle procedure

Richiedere la collaborazione, anche in via continuativa, del personale appartenente alle funzioni e strutture aziendali dell'Ente e/o di consulenti esterni

Poteri dell’OdV

PER LO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE FUNZIONI L’ORGANISMO DI VIGILANZA

- accede ad ogni documento aziendale - cartaceo e non - rilevante per lo svolgimento delle proprie funzioni
- può chiedere l’ausilio dei dipendenti e dirigenti della società
- può avvalersi di consulenti esterni
- può chiedere, qualora riscontri ostacoli o impedimenti nello svolgimento delle proprie funzioni, l’immediato intervento dell’organo amministrativo
- segnala all’organo amministrativo ogni violazione del Modello di cui l’Organismo è venuto a conoscenza a seguito di segnalazione o che esso stesso ha accertato e, per opportuna conoscenza, al Collegio Sindacale

Flussi informativi verso l'OdV

- Il D. Lgs. n. 231/01 impone la previsione, nel Modello, di obblighi informativi nei confronti dell'OdV deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello stesso.
- Possiamo distinguere due tipologie di flussi informativi

flussi informativi attivati al verificarsi di particolari eventi

A titolo di esempio le notizie relative alla commissione di reati, violazioni delle regole di comportamento o procedurali contenute nel presente Modello

flussi informativi predefiniti

Informazioni di carattere operativo previsti in calce a ciascuno protocollo "231"

Flussi informativi verso l'OdV

Al fine di facilitare i flussi informativi l'OdV ha un indirizzo di posta elettronica a cui questi devono essere trasmessi

La Società assicura:

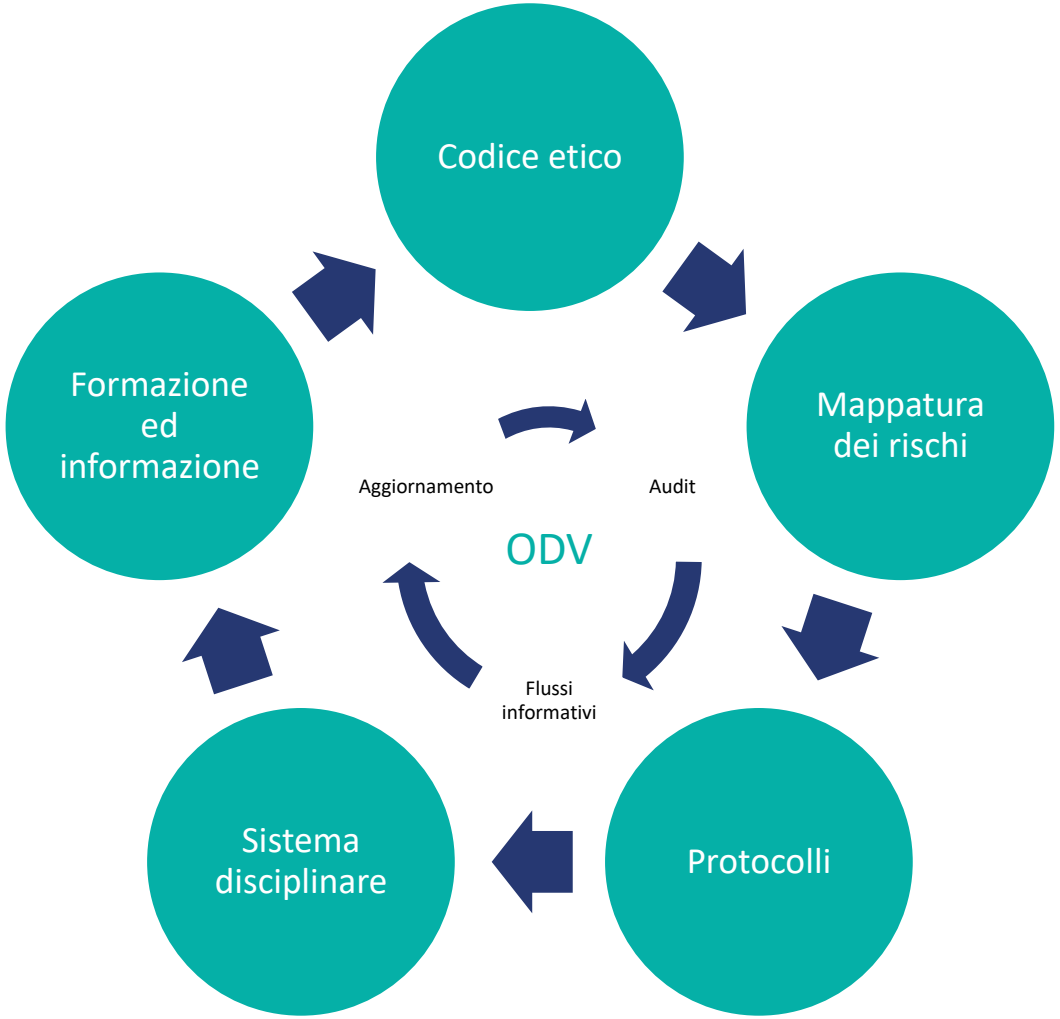
- la massima tutela e riservatezza per il segnalante, nonché la garanzia contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione; il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte dei Destinatari, inoltre, non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari e/o contrattuali;
- la protezione dalle segnalazioni diffamatorie.

Sintesi dei flussi informativi da e verso l'OdV

- l'OdV attiva un flusso informativo reciproco con organo dirigente e funzioni
- l'OdV attiva un flusso informativo con datore di lavoro, RSPP e soggetti della sicurezza
- l'OdV comunica all'organo amministrativo rilievi, segnalazioni e suggerimenti in materia di attuazione ed aggiornamento del modello
- l'OdV invia report all'organo dirigente e al datore di lavoro
- l'OdV segnala le inosservanze al modello

L’Organismo di Vigilanza

L’Organismo di Vigilanza assume un ruolo centrale sia rispetto all’effettività del Modello Organizzativo sia quale baricentro nel sistema di controllo interno.



Il whistleblowing

SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ
25-28 MARZO 2025

CONFINDUSTRIA VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Il whistleblowing

Il whistleblowing è l'istituto giuridico che da la possibilità di **inviare segnalazioni di comportamenti illeciti verificatisi nell'Ente** anche al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello 231 da parte dell'OdV.

Tale istituto prevede anche un insieme di **garanzie e tutele rispetto ad eventuali azioni ritorsive** e di misure volte ad evitare l'abuso di questo potere/dovere di segnalazione.

Il Modello 231 regolamenta le modalità per effettuare le segnalazioni, prevedendo uno o più canali di segnalazione interni idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, e le modalità di gestione delle stesse.

Il **15 marzo 2023 è stato pubblicato il D.lgs n. 24/2023**, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 su "**la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione**". L'obiettivo della Direttiva UE è stabilire norme minime comuni per garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri sia all'interno delle organizzazioni, sia all'esterno.

Il whistleblowing

Possono segnalare:

- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

Il whistleblowing

Possono essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

Le segnalazioni possono avere a oggetto:

i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni dei modelli 231;
ii) violazioni della normativa europea in materia di sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
iii) violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Sono **escluse** le contestazioni:
i) legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
ii) in materia di difesa e sicurezza nazionale;
iii) relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

Compliance 231 e fattori ESG

SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ
25-28 MARZO 2025

CONFINDUSTRIA VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE

Affinità tra 231 e Agenda 2030

Diverse sono le correlazioni tra il sistema ex D.lgs. 231/01 e gli obiettivi individuati dall'Agenda 2030.

Alcuni esempi..

- La cultura della legalità, della trasparenza e della Responsabilità
- Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti
- La cultura della diversity inclusion e della parità di genere
- Il sistema di controllo interno implementato con i Modelli 231 in funzione della prevenzione di rischi-reato, contribuisce al perseguimento di molti degli obiettivi di sostenibilità

Indicatori ESG

Indicatori ESG

ESG è l'acronimo indica tre fattori per verificare e misurare l'impegno in termini di sostenibilità di un'azienda ovvero i 3 Pilastri della sostenibilità per l'Unione Europea: Environment, Social, e Governance

"**E" - Environment**: criteri ambientali, valutano come l'azienda si comporta nei confronti dell'ambiente e più nello specifico dell'ambiente in cui è collocata. (*Rischi legati ai cambiamenti climatici, alle emissioni di CO2, all'inquinamento dell'aria e dell'acqua, agli sprechi e alla deforestazione)*

"S" - Social: criteri inerenti l'impatto sociale, in particolare con territorio, con persone, con dipendenti, fornitori, clienti e in generale con le comunità con cui opera o con cui è in relazione. (*Rischi in materia di disuguaglianza (anche di genere), diritti umani, salute, rapporti di lavoro e sindacali)*

"G" – Governance: criteri inerenti la gestione aziendale ispirata a buone pratiche e principi etici, in questo ambito i temi sotto esame riguardano le logiche legate alla retribuzione dei dirigenti, il rispetto dei diritti degli azionisti, la trasparenza delle decisioni e delle scelte aziendali, il rispetto delle minoranze. (*Rischi connessi alla leadership e alle pratiche di governo societario)*

Responsabilità sociale d’impresa

Al fine di gestire al meglio i rischi ESG è necessaria una governance strutturata, che identifichi e valuti tali rischi

La **responsabilità sociale d’impresa** è un orientamento gestionale che impone una definizione dello stile dell’impresa basato, oltre che sulla compliance, su una condotta etico-morale

Indicatori ESG

- Sono strategici per la **reputazione aziendale** e la **valorizzazione del brand**
- Gli **investitori** sono sempre più attenti al tema della sostenibilità (ambientale e non solo)
- Sempre più spesso le aziende scelgono di dotarsi di **certificazioni** rilasciate da agenzie indipendenti, che introducono rating di legalità

Molti reati presupposto 231 hanno un impatto ESG:

231 e ENVIRONMENT

Reati ambientali

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Reati contro la P.A. in tema di urbanizzazione e speculazione edilizia

231 e SOCIAL

Reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori

Reati informatici e legati al trattamento illecito di dati

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Reati contro la personalità individuale

Reati di criminalità organizzata

Razzismo e xenofobia

Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

Terrorismo

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

231 e GOVERNANCE

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

Delitti contro l'industria e il commercio

Reati societari

Abusi di mercato

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Reati tributari

Contrabbando

Reati associativi e transnazionali

Falsificazione del bilancio

Grazie per l’attenzione!

SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ

25-28 MARZO 2025

Per ulteriori informazioni
Maria Sole Vendramin
dlgs231@unisef.it

CONFINDUSTRIA VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso