

# *Codice Deontologico* *per*

**PROFESSIONISTI DELLA  
COMPLIANCE E DELL'ETICA**



**SOCIETY OF CORPORATE  
COMPLIANCE AND ETHICS**

[www.corporatecompliance.org](http://www.corporatecompliance.org)

6500 Barrie Road, Suite 250, Minneapolis, MN 55435, Stati Uniti  
+1 952 933 4977 or 888 277 4977 • FAX +1 952 988 0146



---

# *Codice Deontologico*

*per* **PROFESSIONISTI DELLA CONFORMITÀ E  
DELL'ETICA**

## **PREAMBOLO**

I programmi di compliance ed etica rivestono un ruolo fondamentale nell'aiuto alla prevenzione e al rilevamento della cattiva condotta - presso e da parte delle organizzazioni - e nella promozione di ambienti aziendali etici. Lo sviluppo e l'implementazione rigorosa di programmi efficaci di compliance ed etica proteggono gli investitori, i clienti, la comunità aziendale e, in senso ampio, il pubblico. I Professionisti di Compliance e di Etica (CEP, acronimo di "Compliance and Ethics Professionals") comprendono che i servizi che offriamo richiedono gli standard più elevati di professionalità, integrità e competenza. Il Codice Deontologico seguente esprime il riconoscimento, da parte della professione, delle sue responsabilità verso il pubblico in generale, verso i dipendenti e i clienti e verso la professione. Il Codice Deontologico è stato adottato dai membri della "Society of Corporate Compliance and Ethics" (SCCE) per offrire una guida e le regole a tutti i CEP nell'adempimento delle loro responsabilità professionali.

Il Codice Deontologico è costituito da due tipi di standard: Principi e Regole di Comportamento. I principi sono standard in senso ampio e offrono un quadro per le più dettagliate Regole di Comportamento. Le Regole di Comportamento sono standard specifici

che stabiliscono il livello minimo di condotta professionale richiesta ai CEP. L'osservanza del Codice è richiesta sia al singolo professionista, sia all'intera comunità professionale e dipende, principalmente, dalla comprensione personale e dalle azioni volontarie dei CEP e, secondariamente, dal rafforzamento da parte dei colleghi e del pubblico.

Per alcune Regole di Condotta viene fornito un commento, rivolto a chiarire o elaborare il significato e l'applicazione della Regola. Nel Codice sono costantemente utilizzate le seguenti convenzioni:

- “Datore di lavoro” include l'organizzazione che dà il lavoro e i clienti;
- “Legge” o “leggi” includono tutte le leggi e normative nazionali, statali, provinciali e locali nonché ordinanze del tribunale e accordi di assenso;
- “Cattiva condotta” include sia atti illegali, sia condotta non etica; e
- “Ente amministrativo superiore” del datore di lavoro si riferisce all'autorità superiore che si occupa di politiche aziendali e prende decisioni, quali il consiglio d'amministrazione o gli amministratori fiduciari di un'organizzazione.

## PRINCIPIO I

### Obblighi verso il pubblico

**I professionisti di compliance e dell'etica (CEP) devono rispettare**

e promuovere la compliance seguendo lo spirito e la lettera della legge che regolatle attività del loro datore di lavoro ed esemplifica standard deontologici superiori nella loro eticaa professionale al fine di contribuire al bene pubblico.

**R1.1** I CEP non devono coadiuvare, favoreggiare o condividere la cattiva condotta.

**R1.2** I CEP devono intraprendere i passi necessari per prevenire la cattiva condotta da parte dei loro datori di lavoro.

*Commento:* Le azioni dei CEP per prevenire la cattiva condotta devono, naturalmente, essere legali e etiche. Nei casi in cui un CEP abbia fatto quanto possibile per prevenire la cattiva condotta nell'osservanza della legge e dell'etica aziendale, ma ciò non sia stato sufficiente a prevenire la cattiva condotta, dovrà fare riferimento alla Regola 1.4.

**R1.3** I CEP devono far uso di buon senso nella gestione di/collaborazione con le indagini amministrative ufficiali e lecite o nella cooperazione per tali indagini o nelle inchieste riguardanti il loro datore di lavoro.

*Commento:* Per quanto possa variare il ruolo del CEP in un'indagine amministrativa, il CEP non dovrà mai ostacolare un'indagine o mentire al riguardo.

**R1.4** Se, nel corso del loro lavoro, i CEP si accorgono di decisioni prese dal loro datore di lavoro che, se implementate, potrebbero corrispondere ad una cattiva condotta, il professionista deve: (a) rifiutare di acconsentire alla decisione; (b) seg-

nalare il problema ai superiori, incluso l'ente amministrativo superiore, a seconda dei casi; (c) avendo eseguito i passi "a" e "b", qualora restassero irrisolti gravi problemi, prendere in considerazione le dimissioni; e (d) riferire la decisione ai pubblici ufficiali ove richiesto dalla legge.

**Commento:** *Il dovere di un professionista di compliance e di etica va oltre il dovere verso il datore di lavoro, poiché il suo dovere verso il pubblico e verso la professione include la prevenzione della cattiva condotta da parte dell'organizzazione. Il CEP deve esaurire tutti i mezzi interni disponibili per impedire al suo datore di lavoro, ai suoi dipendenti e agenti dall'impegnarsi in attività di cattiva condotta. Il CEP deve segnalare i problemi all'ente amministrativo superiore a seconda dei casi, compresi i casi in cui: a) il CEP abbia ricevuto istruzioni ad eseguire tale azione da parte dello stesso ente, ad esempio in seguito ad una delibera del consiglio; b) la segnalazione al management si sia rivelata infruttuosa ; oppure c) il CEP ritenga che la segnalazione al management sarebbe inutile. I CEP devono prendere in considerazione le dimissioni soltanto come ultima risorsa, in quanto potrebbero essere l'ultima barriera rimanente contro la cattiva condotta. Una lettera di dimissioni con tutti i dettagli deve essere inviata al senior management e all'ente amministrativo superiore del datore di lavoro, indicante - con franchezza assoluta - tutte le condizioni che necessitano la sua azione. Nelle organizzazioni complesse, l'ente amministrativo superiore potrebbe essere costituito dall'ente amministrativo superiore di una società madre.*

## PRINCIPIO II

### Obblighi verso il datore di lavoro

I professionisti di compliance e di etica (CEP) devono impegnarsi nei confronti dei loro datori di lavoro con massima integrità possibile, esercitando il loro giudizio con imparzialità e senza pregiudizi con l'obiettivo di promuovere programmi efficaci di compliance ed etica.

**R2.1** I CEP devono impegnarsi nei confronti dei loro datori di lavoro in modo tempestivo, competente e professionale.

*Commento:* Non si pretende che i CEP siano esperti in qualsiasi campo della conoscenza che possa contribuire a un programma efficace di compliance e di etica. I CEP che si avventurano in aree che richiedono ulteriori esperienze devono ottenere tali esperienze tramite corsi d'istruzione e di formazione aggiuntivi oppure attraverso il lavoro in gruppo con altri individui esperti in quelle aree. I CEP devono avere una conoscenza corrente e generale di tutti i campi di conoscenza pertinenti che potrebbero ragionevolmente essere richiesti a un professionista di compliance e di etica e devono intraprendere i passi necessari per tenersi aggiornati cogliendo le occasioni di formazione continua e istruzione professionale a disposizione.

**R2.2** I CEP devono garantire, al meglio delle loro capacità, che i datori di lavoro rispettino tutte le leggi applicabili.

*Commento:* Sebbene i CEP debbano rivestire un ruolo guida nel garantire la conformità, tutti i dipendenti hanno la re-

*sponsabilità per inadempienza.*

**R2.3** I CEP devono indagare, con debita diligenza, su tutti i problemi, le informazioni, i rapporti e/o i comportamenti correlati a casi di cattiva condotta effettiva o sospettata, sia essa passata, presente o futura.

**Commento:** *Nelle organizzazioni in cui professionisti terzi (quali il Reparto Legale) siano tenuti a svolgere le indagini su casi di cattiva condotta sospettata, i CEP adempiranno a questa Regola riferendo casi di cattiva condotta sospettata a tali professionisti, in accordo con le procedure di segnalazione stabilite.*

**R2.4** I CEP devono mantenere informati il senior management e l'ente amministrativo superiore sullo stato del programma di compliance ed etica sia per quanto riguarda l'implementazione del programma, sia per quanto riguarda le aree di rischio di adempienza.

**Commento:** *Il dovere deontologico del CEP in questa Regola integra il dovere del senior management e dell'ente amministrativo superiore di garantire loro stessi "che esistono all'interno dell'organizzazione sistemi di informazione e segnalazione che sono ragionevolmente destinati a fornire - al senior management e al consiglio di amministrazione stesso - informazioni tempestive ed accurate sufficienti a permettere al management e al consiglio di amministrazione, ciascuno nel loro ambito, di fare valutazioni su dati concreti riguardanti sia la compliance dell'organizzazione alla legge, sia le sue prestazioni aziendali", citazione dalla sentenza Caremark*



*International Inc., controversia derivativa, 1996 WL 549894, 8 (Del. Ch. 25 settembre 1996).*

- R2.5** I CEP non devono coadiuvare o favorire ritorsioni contro eventuali dipendenti che segnalassero casi di cattiva condotta effettiva, potenziale o sospettata e devono impegnarsi ad implementare procedure che tutelano i dipendenti da ritorsioni in seguito ad una eventuale segnalazione di cattiva condotta effettiva, potenziale o sospettata.

**Commento:** *I CEP devono salvaguardare - al meglio delle loro capacità, coerentemente con altri doveri loro imposti da questo Codice Deontologico e nel caso tali dipendenti lo richiedessero - l'anonimato dei dipendenti che segnalino casi di cattiva condotta. Inoltre, in tutti i casi, devono condurre le indagini su tematiche di cattiva condotta effettiva, potenziale o sospettata con la massima discrezione, prestando attenzione a tutelare la reputazione e l'identità degli indagati.*

- R2.6** I CEP devono impegnarsi ad evitare di divulgare informazioni riservate acquisite nel corso delle loro attività professionali, consapevoli che la riservatezza deve dare precedenza ad altri valori/interessi in determinate circostanze, ad esempio, per arrestare attività che costituiscono un rischio notevole alla salute e alla sicurezza, oppure rivelare dati sensibili per ottemperare a una citazione o altro processo legale.

**Commento:** *Non è necessario rivelare informazioni riservate per ottemperare a una citazione o altro processo legale se le comunicazioni sono tutelate da un privilegio riconosciuto legalmente (ad esempio il privilegio di confidenzialità tra*

*cliente ed avvocato).*

**R2.7** I CEP devono fare attenzione a evitare qualsiasi conflitto effettivo, potenziale o percepito tra gli interessi del datore di lavoro e gli interessi personali del CEP oppure gli interessi di singoli o di organizzazioni all'infuori del datore di lavoro con il quale CEP abbia un rapporto contrattuale. I CEP devono rivelare e gestire i conflitti d'interesse in modo etico e devono eliminare conflitti significativi ogni qualvolta ciò sia possibile. I conflitti d'interesse possono creare conflitti di fedeltà. I CEP non possono permettere che la fedeltà per i singoli individui, all'interno dell'organizzazione, con i quali abbiano sviluppato una relazione professionale o personale possa interferire con - o soppiantare - il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro e/o la responsabilità superiore per l'osservanza della legge, la condotta deontologica aziendale ed il presente Codice Deontologico.

**Commento:** *Se i CEP hanno soci in affari, interessi finanziari diretti o indiretti o altri interessi che potrebbero influenzare il loro giudizio con riferimento alle loro prestazioni in quanto professionisti, i CEP devono rivelare in modo trasparente ai loro datori di lavoro la natura della società d'affari, dell'interesse finanziario o di eventuali altri interessi. Se un rapporto, un'indagine o un'inchiesta sulla cattiva condotta facesse riferimento - direttamente o indirettamente - all'attività in cui il CEP ha partecipato, il CEP è tenuto a rivelare per iscritto la natura precisa di quel coinvolgimento al senior management del datore di lavoro prima di rispondere ad un rapporto o di iniziare un'indagine o un'inchiesta sull'argomento in questione e deve ricusarsi dal partecipare a*

*tale indagine o inchiesta se necessario. Nonostante questo requisito, il coinvolgimento in un argomento soggetto a rapporto, indagine o inchiesta non pregiudicherà necessariamente la capacità del CEP di adempiere alle sue responsabilità al riguardo.*

**R2.8** I CEP non devono fuorviare i datori di lavoro in merito ai risultati che possono essere raggiunti tramite i loro servizi.

*Commento: I CEP non devono creare aspettative irragionevoli con riferimento all'impatto o ai risultati dei loro servizi.*

## PRINCIPIO III

### Obblighi verso la professione

I professionisti di compliance e di etica (CEP) devono impegnarsi a sostenere l'integrità e la dignità della professione, attraverso lo svolgimento delle loro attività, il miglioramento dell'efficacia dei programmi di compliance ed etica nonché nella promozione della professionalità in tematiche di compliance e etica.

**R3.1** I CEP devono svolgere le loro attività professionali, incluse le indagini su casi di cattiva condotta, con onestà, correttezza e diligenza.

*Commento: I CEP non devono accettare limiti irragionevoli che potrebbero interferire con le loro responsabilità professionali etiche e legali. I limiti ragionevoli includono quelli che*

*sono imposti dalle risorse del datore di lavoro. Se il management del datore di lavoro richiede un'indagine ma limita l'accesso alle informazioni pertinenti, i CEP devono rifiutare l'incarico e fornire una spiegazione all'ente amministrativo superiore del datore di lavoro. I CEP devono impegnarsi con diligenza alla promozione dei mezzi più efficaci in assoluto per raggiungere la compliance.*

- R3.2** Compatibilmente con la Regola 2.6, i CEP non devono divulgare informazioni riservate - sugli affari aziendali o sui processi tecnici di qualsiasi datore di lavoro presente o precedente, senza il consenso del datore di lavoro o in mancanza di procedimento legale obbligatorio. Tale divulgazione potrebbe intaccare la fiducia nella professione o danneggiare la capacità dei professionisti di compliance e etica nell'acquisire informazioni simili da terzi in futuro.

**Commento:** *I CEP hanno bisogno di libero accesso alle informazioni per lavorare in modo efficace, nonché della capacità di comunicare in modo franco con qualsiasi dipendente o agente di un datore di lavoro. Una comunicazione franca dipende dalla fiducia. Un uso errato o un abuso del lavoro dei professionisti di compliance e di etica costituiscono una seria minaccia alla implementazione dei programmi di compliance e etica. I CEP non devono utilizzare informazioni riservate in alcun modo che violino la legge o i loro doveri legali, inclusi i doveri verso i loro datori di lavoro. Quando gli avversari di una controversia utilizzano il lavoro di auto sorveglianza di un'organizzazione contro di essa, la credibilità dei CEP potrebbe essere indebolita. I CEP vengono incoraggiati a lavorare insieme a consulenti legali per tutelare la*

*riservatezza e ridurre al minimo i rischi delle controversie. Non è necessario divulgare le informazioni riservate per ottemperare a un procedimento legale obbligatorio se le informazioni riservate sono protette da un privilegio riconosciuto legalmente (ad esempio il privilegio di confidenzialità tra cliente ed avvocato).*

**R3.3** I CEP non devono fare dichiarazioni o affermazioni false, ingannevoli o fallaci sulle loro qualifiche, esperienze e prestazioni professionali.

**R3.4** I CEP non devono tentare di danneggiare falsamente la reputazione professionale di altri professionisti di compliance e di etica.

***Commento:** Al fine di promuovere la collegialità e la civiltà nella professione, i CEP non devono fare dichiarazioni di natura diffamatoria riguardanti altri CEP.*

**R3.5** I CEP devono mantenere costante la loro competenza rispetto agli sviluppi all'interno della professione, incluse la conoscenza e la familiarità con teorie, prassi industriali e leggi in vigore.

***Commento:** I CEP devono promuovere un percorso ragionevole e appropriato di formazione continuata, inclusa - ma non limitata a - la consultazione di giornali e pubblicazioni professionali e settoriali pertinenti, lo scambio con colleghi professionali e la partecipazione a sessioni e scambi professionali aperti tramite la partecipazione a conferenze e l'iscrizione ad associazioni professionali.*

## COMITATO DI SVILUPPO DEL CODICE DEONTOLOGICO

### **Joseph E. Murphy, CCEP (Co-presidente del Comitato)**

consulente legale,

Co-fondatore e senior advisor di CSLG,

Co-Editore Interattivo per l'Integrità, ethikos

### **Rebecca Walker (Co-presidente del Comitato)**

Partner, Kaplan & Walker LLP

### **Urton Anderson**

Vice Decano per i Programmi di laurea di primo livello e professore di contabilità Clark W. Thompson Jr., McCombs School of Business, Università del Texas (Austin)

### **Michael Horowitz**

Partner processuale, membro del "Business Fraud and Complex Litigation Group", Cadwalader, Wickersham & Taft LLP

Commissario, Commissione U.S.A. per le Sanzioni

### **Shelley Milano**

### **Marjorie Doyle**

Leader di applicazioni pratiche e soluzioni di etica e compliance, LRN

***Un ringraziamento particolare al Comitato di sviluppo del Codice Deontologico dell'Health Care Compliance Association***

**Jan Heller, PhD**

**Joseph E. Murphy, Esquire**

**Mark Meaney, PhD**

**Jeffrey Oak, PhD**



# LA MISSIONE DELLA SCCE

La SCCE esiste al fine di sostenere la causa degli standard deontologici di pratica e conformità in tutte le organizzazioni e di offrire le risorse necessarie ai professionisti della conformità e ad altre persone che condividano questi principi.



Society of Corporate Compliance and Ethics  
6500 Barrie Road, Suite 250  
Minneapolis, MN 55435, Stati Uniti

+1 952 933 4977 or 888 277 4977 • FAX +1 952 988 0146  
[helpteam@corporatecompliance.org](mailto:helpteam@corporatecompliance.org) • [www.corporatecompliance.org](http://www.corporatecompliance.org)

ITALIAN