

Adeguare i modelli organizzativi, di gestione e di controllo alle esigenze espresse dal D.Lgs. 231/2001

Indice

- La genesi del D.lgs. 231/01**
- La disciplina della responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01**
- L'adozione del Modello Organizzativo e la responsabilità del C.d.A.**
- Schema ed approccio metodologico – case study**

Come nasce l' esigenza di disciplinare la responsabilità amministrativa degli Enti

■ Il crescente fenomeno dei cosiddetti “**white collar crimes**” (reati dei colletti bianchi, vale a dire di criminalità economica), registrato fin dagli anni 70, ha reso pressante per l'Unione Europea l'esigenza di introdurre un efficace sistema di contrasto dell'attività criminale, non di matrice individuale, ma riferibile agli Enti intesi come persone giuridiche, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

■ Al finire degli anni '90 rispondere a tale esigenza è divenuto indispensabile vista la gravità e la frequenza degli scandali imprenditoriali internazionali quali quelli di **Enron, Worldcom, Vivendi, e quelli italiani di Cirio, Parmalat ed altri.**

Il fenomeno considerato ha riguardato non solo le imprese intrinsecamente illecite, cioè operanti per il perseguimento di un fine criminale, ma anche gli enti mossi da fini in sè leciti, ma perseguiti con **policies aziendali** aperte a pratiche illecite quali la corruzione, la truffa finanziaria, di lesione di interessi patrimoniali pubblici, etc.

■ Su tali premesse interviene a livello nazionale la **Legge Delega n. 300/2000**, che configura storicamente un punto di partenza in quanto per la prima volta il legislatore italiano è chiamato a disciplinare la responsabilità amministrativa degli Enti collettivi per gli illeciti dipendenti da reato.

Il superamento del principio “ *societas delinquere non potest*”

- Per dare applicazione al mandato della Legge Delega 300/2000, è stato emanato il D. Lgs. 231/2001, che istituisce la responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati posti in essere dai suoi amministratori, dirigenti o dipendenti nell'interesse e/o a vantaggio dell'Ente stesso.
- Il legislatore italiano, tra le possibili opzioni normative ha scelto di introdurre quello che nella relazione governativa accompagnatoria del D.Lgs 231 viene definito un “**tertium genus**” di responsabilità: non di natura solo amministrativa poiché presuppone la commissione di un vero e proprio reato e neppure di natura penale, poiché la sanzione comminabile all'ente, seppur tipicamente punitiva, è priva della funzione rieducativa che è propria della pena.
- Ciò ha costituito un'importante novità per il nostro ordinamento giuridico, che, più di altri, ha sempre manifestato una forte resistenza all'accoglimento del principio della responsabilità penale degli enti, trovando un ostacolo insormontabile nel principio “***societas delinquere non potest***” codificato nell'art. 27 della Costituzione.

Cass, Sez. II penale 30.1.06. “Nella “ratio” ispiratrice della profonda innovazione introdotta dalla legge 231/2001, l'ente collettivo, è considerato il vero istigatore, esecutore o beneficiario della condotta criminosa materialmente commessa dalla persona fisica in esso inserita. Seppure si debba considerare la responsabilità creata dalla norma come un “tertium genus” nascente dall'ibridazione della responsabilità amministrativa con principi e concetti propri della sfera penale, la sanzione a carico della persona giuridica postula innanzitutto il presupposto oggettivo che il reato sia commesso nell'interesse dell'ente da persone che agiscono al suo interno : con esclusione, quindi, dei fatti illeciti posti in essere nel loro interesse esclusivo, per un fine personalissimo o di terzi.”

Indice

- La genesi del D.lgs. 231/01
- La disciplina della responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01**
- L'adozione del Modello Organizzativo e la responsabilità del C.d.A.
- Schema ed approccio metodologico – case study

Il DLgs 231/01 introduce per la prima volta la nozione di “responsabilità amministrativa” dell'ente

- Il D. Lgs 231/2001 recante la *“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di responsabilità giuridica”*, emanato per dare applicazione al mandato della Legge Delega 300/2000, **ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico una responsabilità diretta degli enti** con riferimento a determinati reati, tassativamente indicati nel Decreto, che siano commessi (o anche solo tentati) da soggetti che abbiano agito nell’interesse o a vantaggio degli stessi enti.
- L’ente sarà, quindi, responsabile per i reati commessi, nel territorio dello Stato o anche all’estero, nel suo interesse e a suo vantaggio da ogni soggetto in esso operante, qualunque ne sia la collocazione interna (apicale o subordinato²) ovvero esterna (ad esempio consulenti, agenti, mandatari, rappresentanti, eccetera) e anche nel caso in cui il soggetto che commette il reato eserciti le sue funzioni di fatto (senza deleghe e/o procure e/o contratti formalizzati).
- La responsabilità amministrativa si configura con riferimento alle seguenti fattispecie di reato, meglio specificate negli allegati:

I REATI previsti dal Codice Penale:

1. **Reati commessi nei rapporti con la P.A.** (artt. 2424 e 25 del D.lgs. 231/01)
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (art 24-bis del D.lgs. 231/01) [L.n. 48 del 18/03/08
“Ratifica ed esecuzione della Convenzione del Consiglio d’Europa”]
3. **Delitti di criminalità organizzata** (art. 24-ter) [L.n. 94 del 15/07/09]
4. **Falsità in moneta, in carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (art. 25-bis del D.lgs. 231/01)
5. **Delitti contro l’industria e il commercio** (art. 25 bis1 del D.lgs. 231/01) [L.n. 99 del 23/07/09]
6. **Reati societari** (art 25-ter del D.lgs. 231/01)
7. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell’ordine democratico** (art. 25-quater del D.lgs. 231/01)
8. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (art. 25-quater1 del D.lgs. 231/01)
9. **Delitti contro la personalità individuale** (art. 25-quinquies del D.lgs. 231/01)
10. **Abusi di mercato** (art. 25-sexies del D.lgs. 231/01)
11. **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e della salute sul lavoro** (art. 25-septies del D.lgs. 231/01) [L.n. 123 del 03/08/07]
12. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (art. 25-octies del D.lgs. 231/01)
13. **Delitti in materia di violazione del diritto d’autore** (art. 25-novies del D.lgs. 231/01) [L.n. 99 del 23/07/09]
14. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria** (art. 25-novies del D.lgs. 231/01) [L.n. 116 del 03/08/09 – con evidente refuso]

I REATI previsti dal Codice Penale (continua):

1. Reati commessi nei rapporti con la P.A.

Art. 24

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

Art. 25

- Corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.);
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Concussione (art. 317 c.p.).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 615-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- - danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)

I REATI previsti dal Codice Penale (continua):

3. Delitti di criminalità organizzata

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 d. lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.).

4. Falsità in moneta, in carte di pubblico credito e valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- Alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

I REATI previsti dal Codice Penale (continua):

5. Delitti contro l'industria e il commercio

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.);
- Illecita concorrenza con minaccia o violenza” (art. 513-bis c.p.);
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514).

6. Reati societari

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- False comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, comma 1 e 3, c.c.);
- Falso in prospetto (art. 2623, comma 1 e 2, c.c (l'art. 2623 è soppresso dal 12/01/06 dall'art. 34 della L.n. 262 del 28/12/2005; al contrario si legge anche “Il falso in prospetto come reato presupposto ex D.lgs. 231/01”)
- Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c.);
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.) [Articolo aggiunto dalla L. 28 dicembre 2005, n. 262, art. 31];
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

I REATI previsti dal Codice Penale (continua):

7. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico

8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

9. Delitti contro la personalità individuale

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.);
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- Detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater);
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.) [aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38];
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- Tratta di persone (art. 601 c.p.);
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.).

10. Abusi di mercato

- Abuso di informazioni privilegiate (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 184);
- Manipolazione del mercato (D.Lgs. 24.02.1998, n. 58, art. 185).

11. **Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

I REATI previsti dal Codice Penale (continua):

12. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

13. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, l. 633/1941 comma 1 lett a) bis);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, l. 633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis l. 633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis l. 633/1941 comma 2);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter l. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies l. 633/1941);
- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies l. 633/1941).

I REATI previsti dal Codice Penale (continua):

14. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

La responsabilità amministrativa di un ente sorge anche in relazione ai seguenti reati:

A. Illeciti ambientali

La Direttiva CE del 19.11.2008 n.ro 99 sui reati ambientali e la relativa tutela penale, pubblicata il 6.12. 2008 (G.U.C.E), dovrà essere recepita entro il 26.12.2010; per tale data, pertanto, tali reati dovranno essere inseriti tra i reati suscettibili di determinare la responsabilità dell'ente ai sensi del D.lgs 231/01.

B. Reati transnazionali L.n. 146 del 16/03/2006, artt. 3 e 10).

L'art. 3 della legge definisce reato transnazionale il reato punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni, qualora sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonchè: a) sia commesso in più di uno Stato; b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato; c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato; d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 gennaio 1973, n. 43);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Gli enti destinatari del decreto (art. 1, comma 2)

<ul style="list-style-type: none"> ■ Società di capitali (Spa, Srl, ...) ■ Società cooperative ■ società mutue assicuratrici ■ Società previste da leggi speciali (SIM, Intermediari finanziari, Società di revisione, società di investimento e di gestione di fondo comuni di investimento) ■ Associazioni riconosciute ■ Fondazioni ■ Enti pubblici economici ■ Enti privati che esercitano un pubblico servizio in virtù di una concessione, convenzione, parificazione o analogo atto amministrativo 	<p>ENTI FORNITI DI PERSONALITA' GIURIDICA</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Società di persone (società semplici, snc, sas, ...) ■ GEIE (Gruppo Europei di Interesse Economico) ■ Associazioni non riconosciute ■ Consorzi 	<p>ENTI PRIVI DI PERSONALITA' GIURIDICA</p>

Cass., sez.VI, 3.3.2004 (DITTA RIBERA) “ La disciplina della responsabilità amministrativa degli enti prevista dal D.leg. 8 giugno 2001 n.231 non si applica alle imprese individuali”

PARTICOLARITA':

-ENTI A SOGGETTIVITA' PRIVATA NON DOTATI DI PERSONALITA' GIURIDICA: il Legislatore ha esteso l'applicazione della normativa a tale soggetti poiché potendo essi sottrarsi ai controlli statali sono maggior rischio di attività illecite e attorno ai quali appare ingiusto creare zone di immunità;

-ENTI A SOGGETTIVITA' PRIVATA CHE ESERCITANO UN SERVIZIO PUBBLICO: considerata la rilevanza sociale degli interessi perseguiti potrebbe apparire insensata l'applicazione delle disposizioni in materia di D.Lgs. 231/01. Tuttavia, nella gestione dei servizi pubblici da parte di soggetti privati è pur sempre presente anche una finalità economica.

Esiste solo una mitigazione delle sanzioni interdittive. Qualora applicabili, posto che queste potrebbero creare danno alla collettività è prevista la nomina da parte del giudice di un “commissario” per la prosecuzione dell'attività.

-PARTITI POLITICI E SINDACATI (artt. 39, 40 della Costituzione): sono gli unici enti privati che non sono assoggettati alla normativa inserendosi in quegli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale e quindi espressamente esclusi dall'articolo 1, comma 3 del d.Lgs. 231/01.

- ENTI DOTATI DI SOGGETTIVITA' PUBBLICA (Stato, Regioni, Province, Comuni): esclusi

- ENTI PUBBLICI ECONOMICI: in quanto persone giuridiche pubbliche che rientrano nella disciplina in quanto sprovvisti di “poteri pubblici” e potenzialmente caratterizzati dal perseguimento di finalità lucrative (ASL, enti strumentali della Regione o altri enti territoriali, le aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici, enti pubblici autarchici p.e. INPS, INAIL, ISTAT, ecc.)

Le responsabilità dell'ente ha natura sostanzialmente penale e si affianca a quella degli autori materiali dell'illecito (art.8)

- L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:
 - 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 ed il controllo dello stesso (SOGGETTI APICALI)
 - da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente (SOGGETTI SUBORDINATI)
- La responsabilità ha natura sostanzialmente penale perché:
 - è derivante da reato
 - viene accertata con le garanzie del procedimento penale
 - comporta l'applicazione di sanzioni particolarmente afflittive (sino all'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività).
- L'**elusione fraudolenta** del modello esonera la società da qualsiasi responsabilità

NOTA: la responsabilità dell'Ente è in ogni caso un titolo autonomo di responsabilità rispetto a quello dell'autore del reato e non è solidale con quest'ultimo anche se presuppone la commissione di un reato da parte di una persona operante al suo interno, nel suo interesse o vantaggio.

La responsabilità dell'ente resta ferma anche nel caso in cui l'autore del reato non sia stato identificato per la complessità dell'assetto organizzativo interno .

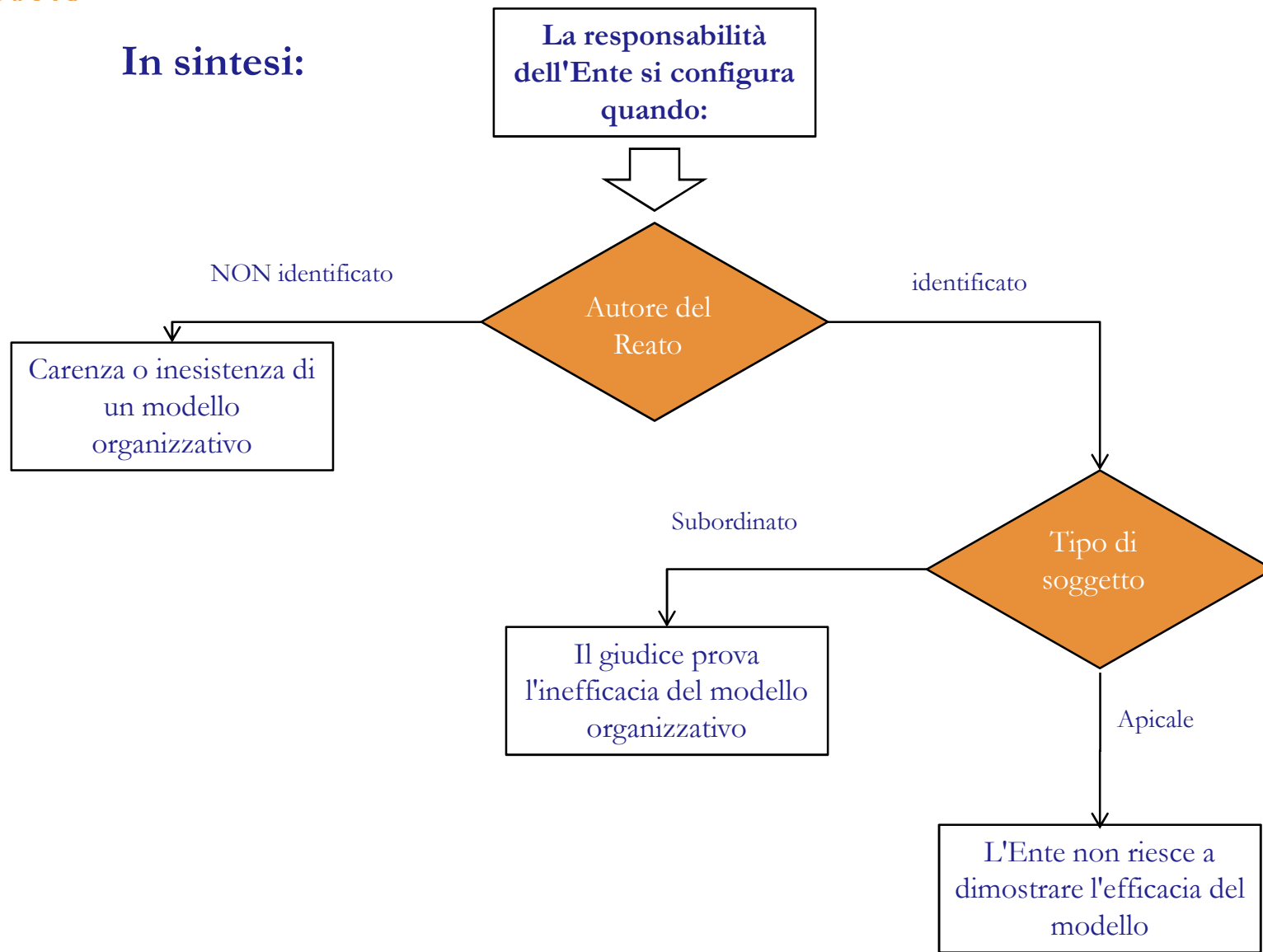
Il decreto opera un'importante distinzione tra illeciti commessi da soggetti apicali e illeciti commessi da soggetti subordinati:

	Autore del reato	
	Soggetto apicale	Soggetto subordinato
Onere della prova	Spetta all'Ente	Spetta al magistrato inquirente
Oggetto della prova	Esistenza di un efficace modello organizzativo	Inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali
Esclusione della responsabilità	Efficace adozione ed attuazione di un modello organizzativo prima della commissione del fatto I modelli devono prevedere: - Analisi del rischio; - protocolli specifici; - sistema disciplinare.	

continua ...

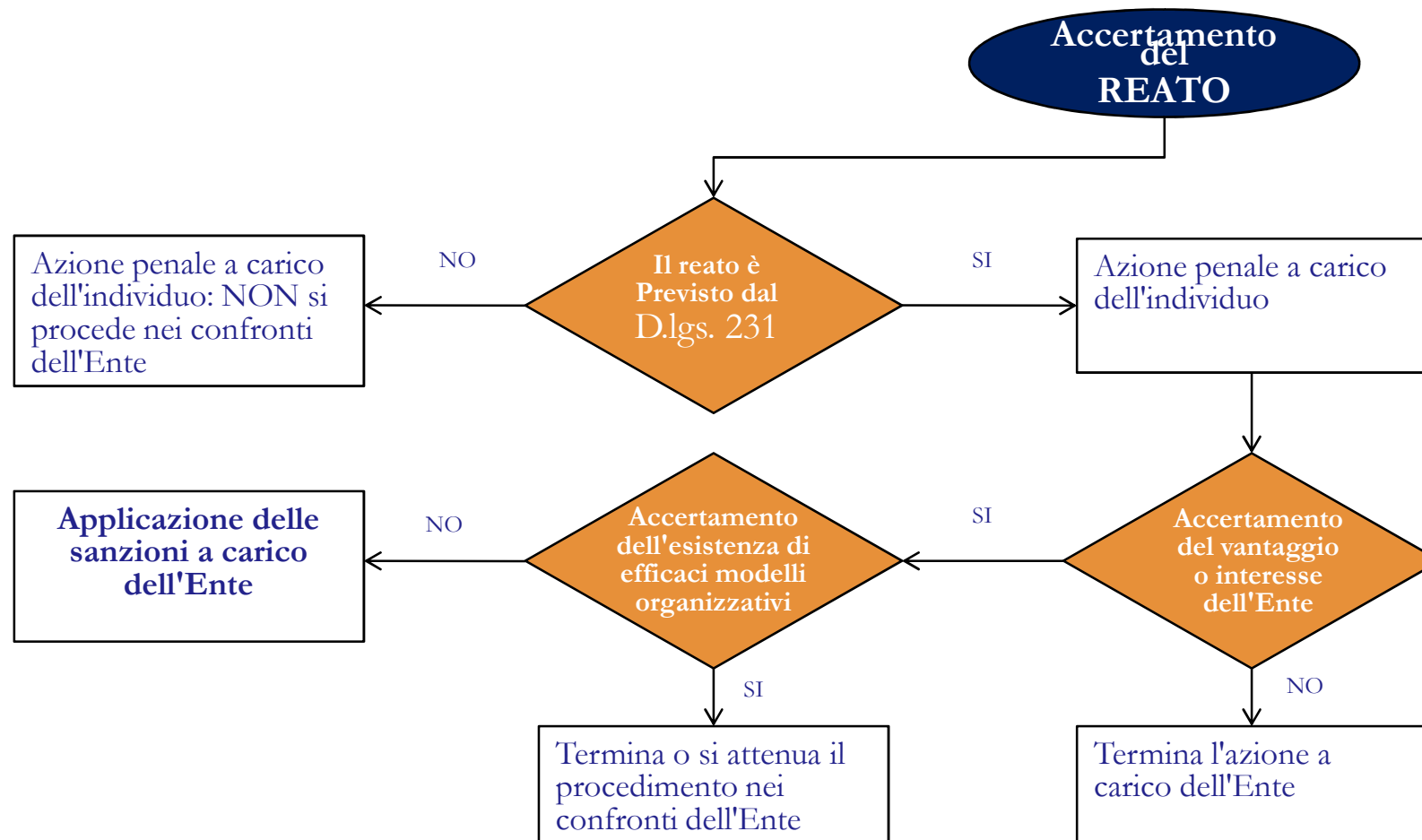
- Nel caso in cui a commettere il reato siano stati i soggetti **APICALI** la colpevolezza dell'Ente è presunta. L'Ente dovrà dimostrare che il soggetto apicale ha eluso fraudolentemente il modello e non ha agito nell'interesse o a vantaggio dell'Ente.
- Nel caso in cui a commettere il reato siano stati i soggetti **SUBORDINATI** dovrà essere il magistrato inquirente a dimostrare la mancata vigilanza dei soggetti apicali e quindi l'inefficacia del modello.
- L'Ente risponde anche dei comportamenti messi in atto da soggetti esterni ad essa quali **CONSULENTI, AGENTI, RAPPRESENTANTI, MANDATARI, ecc.** qualora a questi operino nell'esclusivo interesse dell'Ente e si sostituiscano al vertice per il compimento di atti nei confronti dell'esterno.
- L'AMMINISTRAZIONE DI FATTO ovvero la mancanza di sufficiente vigilanza sulle società controllate può portare ad un'estensione della responsabilità amministrativa alla **HOLDING** attraverso il reato di concorso mediante omissione.

In sintesi:



Il requisito indispensabile perché dall'adozione del Modello derivi l'ESENZIONE dell'Ente dalla responsabilità o la sua ATTENUAZIONE è che esso sia **EFFICACEMENTE ATTUATO**.

Il procedimento richiesto dalla normativa italiana per incriminare o, in alternativa, sollevare l'Ente dalle sue responsabilità può essere raffigurato come segue:



La responsabilità dell'ente comporta sanzioni particolarmente afflittive, variabili a seconda della tipologia di reato (sez II del D.lgs. 231/01 artt. Da 9 a 23)

- sanzioni **pecuniarie** e si applicano in ogni caso. Sono attribuite **secondo** un sistema *per quote variabile in relazione alla gravità del reato* (comprese tra € 25.800,00 e € 1.550.000,00)
- sanzioni interdittive
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e revoca di quelli già eventualmente concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni e servizi.
- **Confisca** del prezzo o del profitto del reato (inteso come il vantaggio economico ricavato)
- **Pubblicazione** della sentenza
- I soci possono esperire **azione legale di responsabilità** nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all'ente di fruire dei casi di esonero dalla responsabilità

SANZIONI PECUNIARIE

- Per ogni illecito amministrativo dipendente da reato si applica sempre la sanzione pecuniaria. Ha natura afflittiva e non risarcitoria e non tende quindi a reintegrare un danno patrimoniale subito da terzi.
- Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre anche se l'ente ripara alle conseguenze del reato.
- Al fine di commisurare la sanzione pecuniaria alla gravità dell'illecito e alle effettive condizioni economiche dell'ente, la legge detta infatti un duplice criterio informatore in base al quale la sanzione è applicata dal giudice:
 1. il primo dispone che la sanzione sia definita per quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000 in relazione alla gravità del fatto, al grado di responsabilità dell'ente e dell'attività in concreto svolta dall'ente per prevenire la commissione di ulteriori reati;
 2. il secondo dispone che il valore monetario di ogni singola quota sia determinato in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente e vari tra un minimo di € 258 a un massimo di € 1550.

SANZIONI INTERDITTIVE

- Le sanzioni interdittive si affiancano alle sanzioni pecuniarie
- La loro durata è compresa da **3 mesi a 2 anni**
- Esse si applicano solo in relazione ai reati per le quali sono espressamente previste condizionando la loro applicabilità ad almeno uno dei seguenti requisiti:
 1. L'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale o da soggetti subordinati
 2. Reiterazione degli illeciti

Gli adempimenti che comportano esclusione delle sanzioni interdittive sono:

1. Eliminazione delle conseguenze dannose del reato;
2. Adozione di modelli idonei a eliminare le carenze organizzative che hanno determinato il reato
3. Messa a disposizione del profitto conseguito

In base al decreto l'ente non risponde delle ipotesi di reato in alcune circostanze esimenti

L'ente non risponde delle ipotesi di reato se:

- è stato adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dell'illecito, un **modello di organizzazione, gestione e controllo** idoneo a prevenire la realizzazione dei reati oggetto del Decreto;
- è stato affidato ad un **“organismo di vigilanza”** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo e di provvedere al suo aggiornamento;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- il reato è stato commesso senza che vi fosse omessa o insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo.

Corte di Cassazione: “... Può dirsi che è soprattutto lo stato dell'organizzazione dell'ente a dover essere valutato per una prognosi sulla pericolosità, in quanto l'ente che non è attrezzato da questo punto di vista, che cioè non ha attuato modelli organizzativi idonei a prevenire i reati, è un soggetto "pericoloso" nell'ottica cautelare ...” **ed ancora** “...nella normativa contenuta nel D.lgs. 231/2001, non si prevede alcuna forma di imposizione coattiva dei modelli organizzativi, la cui adozione, invece, è sempre spontanea, in quanto è proprio la scelta di dotarsi di uno strumento organizzativo in grado di eliminare o ridurre il rischio di commissione di illeciti da parte della società a determinare in alcuni casi la esclusione della responsabilità (art. 6 D.lgs. 231/2001), in altri un sollievo sanzionatorio (artt. 17, 78 D.lgs. cit.) e che, nella fase cautelare, può portare alla sospensione o alla non applicazione delle misure interdittive (art. 49 D.lgs. cit.). ...”

Indice

- La genesi del D.lgs. 231/01
- La disciplina della responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01
- L'adozione del Modello Organizzativo e la responsabilità del C.d.A.**
- Schema ed approccio metodologico – case study

L'adozione del Modello e la responsabilità del C.d.A.

- Il Legislatore nulla prevede per quanto riguarda la formalizzazione dei Modelli ex D.lgs.231/01 e la pubblicazione che agli stessi deve essere data nell'ambito dell'Ente
- Pertanto, essi potrebbero essere adottati con delibere del C.d.A. ovvero dell'Assemblea o con altre forme di pubblicità
- L'adozione del modello è pertanto FACOLTATIVA

MA

Se le disposizioni contenute nel D.lgs. 231/01 sono combinate con le previsioni di cui all'articolo 2392, comma 2, del C.C., si può notare come agli amministratori la scelta sia obbligata. Infatti, essi dovranno **OBBLIGATORIAMENTE** valutare la loro organizzazione in base ai precetti del D.lgs. 231/01 (v.di art. 6 e 7) al fine di evitare gravi danni alla società. Solo in seguito a tale valutazione del rischio potranno decidere consapevolmente di non adottare alcun modello.

Nel caso in cui per effetto della mancata adozione di un modello amministrativo l'Ente dovesse essere condannato al pagamento di una sanzione pecuniaria ovvero ad una sanzione interdittiva, i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che non avendo adottato il modello abbiano impedito all'ente di usufruire del meccanismo di esonero dalla responsabilità (cfr. Relazione di accompagnamento al decreto, CdM 2.5.01).

Il DLgs 231/01 richiede il disegno e l'implementazione di adeguati modelli organizzativi, di controllo e di gestione quale esimente della responsabilità amministrativa

Le caratteristiche essenziali di un modello idoneo a prevenire i reati sono:

- **Mapa delle attività “sensibili”** ovvero delle attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i reati
- **Mapa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti** nelle aree a rischio individuate al punto precedente
- **Modello Organizzativo con**
 - Assegnazione di deleghe, responsabilità e compiti
 - Linee di dipendenza gerarchica
 - Principi di controllo
- **Procedure manuali ed informatiche** tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo
- **Sistema di controllo di gestione** in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare
- **Comunicazione al personale e sua formazione**
- **Codice Etico**
- **Sistema Disciplinare**

I riferimenti per la costruzione di un modello: un autorevole contributo alla costruzione dei modelli è fornito dalle associazioni di categoria nonché dagli organi di giustizia

- Ai fini di una corretta elaborazione di adeguati modelli di organizzazione d'impresa (art. 6 del D. Lgs. 231/2001) un importante contributo è stato fornito da:
 - Le **associazioni di categoria** (es. Confindustria) hanno predisposto alcune *guidelines* che, pur se meritorie ed efficaci, devono **ritenersi indicative e non possono essere ritenute sufficienti in quanto un modello adeguato deve invece essere tagliato su misura della singola realtà aziendale.**
 - **Gli organi di giustizia** nel corso dei processi nell' emettere gli opportuni provvedimenti hanno affrontato e approfondito l'argomento della redazione del modello di organizzazione.

I riferimenti per la costruzione di un modello: il decalogo del G.I.P. di Milano

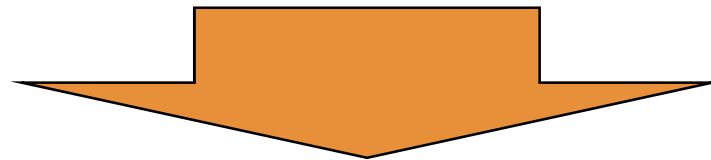
1. *Il modello deve essere adottato partendo da una **mappatura dei rischi** di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.*
2. *Il modello deve prevedere che i componenti dell'**organo di vigilanza** posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.*
3. *Il modello deve prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'ODV la sentenza di condanna (o di patteggiamento) non irrevocabili.*
4. *Il modello deve differenziare tra **formazione** rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio.*
5. *Il modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.*
6. *Il modello deve prevedere espressamente la comminazione di **sanzione disciplinare** nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.*
7. *Il modello deve prevedere sistematiche **procedure** di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. Emersione di precedenti violazioni).*
8. *Il modello deve prevedere **controlli** di routine e controlli a sorpresa-comunque periodici-nei confronti delle attività aziendali sensibili.*
9. *Il modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori delle società di riferire all'organismo di vigilanza **notizie rilevanti** e relative alla vita dell' ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati in particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti posano riferire all' organo di vigilanza.*
10. *Il modello deve contenere **protocolli** e procedure specifici e concreti.*

Indice

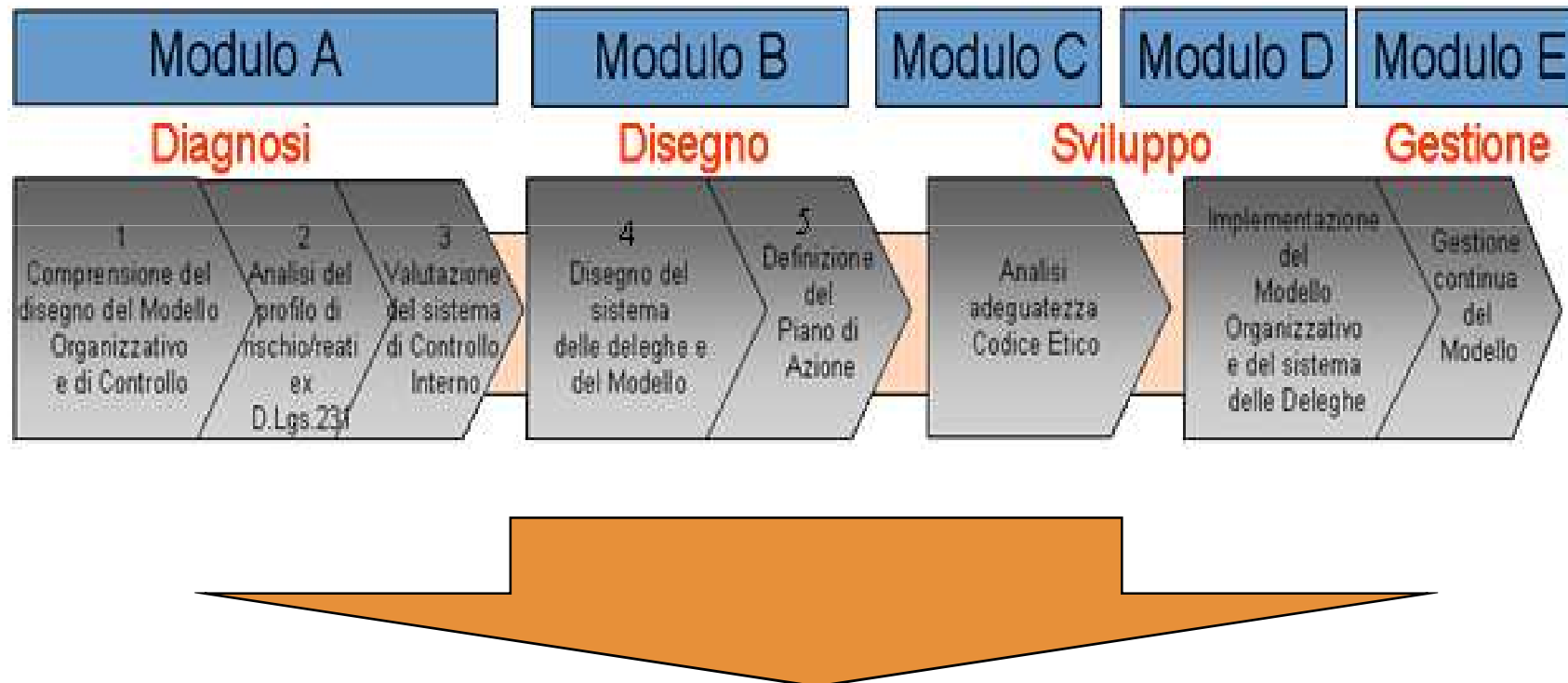
- La genesi del D.lgs. 231/01
- La disciplina della responsabilità degli enti ai sensi del D.lgs. 231/01
- L'adozione del Modello Organizzativo e la responsabilità del C.d.A.
- Schema ed approccio metodologico – case study

L'impostazione di un modello di gestione del rischio

- L'impostazione di un efficace modello organizzativo di controllo e prevenzione dei rischi prevede diverse fasi che devono essere affrontate in sequenza
- IDENTIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE DEL RISCHIO
- IDENTIFICAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI SPECIFICI DELL'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE
- IMPOSTAZIONE DELLA STRATEGIA OPERATIVA DI GESTIONE DEL RISCHIO SPECIFICO: I CONTROLLI
- VALUTAZIONE DEL MODELLO DI GESTIONE DEL RISCHIO E REVISIONE PERIODICA



Un approccio metodologico per la stesura dei modelli organizzativi potrebbe essere articolato in moduli ad esempio:



Il modulo A consta di 3 fasi: la prima finalizzata alla comprensione del modello organizzativo AS IS...

**Fase 1:
Comprensione
del disegno del
Modello
Organizzativo**

Tale fase si concretizza nelle seguenti attività:

- Analisi **dell'organigramma aziendale** e comprensione delle attività/processi di competenza delle diverse strutture organizzative, con particolare riferimento alla qualifica giuridica con cui sono esercitate, sia essa di diritto privato che rientrante nell'esercizio di pubblici funzioni (laddove applicabile);
- Analisi dei rapporti intragruppo (laddove esistenti e rilevanti);
- Analisi del **Sistema di deleghe** e del Codice di Comportamento, nonché della coerenza tra i poteri di firma e quelli autorizzativi e le responsabilità assegnate;
- Analisi delle **procedure** in essere e dei Meccanismi di funzionamento del Sistema di Controllo Interno (procedure manuali e/o informatiche, ecc.);
- Identificazione degli attori interni all'organizzazione da contattare e coinvolgimento nelle **fasi successive** di progetto;
- Identificazione e determinazione degli obiettivi
- Predisposizione e divulgazione del **piano di comunicazione** del progetto agli attori coinvolti.

Rif. CASE STUDY: all. 3, 9 – Action Plan - Piano di comunicazione

...La seconda finalizzata all'analisi del profilo di rischio/reato...

Fase 2:
Analisi del
profilo di
rischio/reati
ex D. Lgs
231/01

- ❑ Effettuazione di interviste facilitate (anche mediante questionari) ai responsabili funzionali al fine di individuare le possibili modalità di realizzazione dei comportamenti previsti dalla legge come reati/rischi;
- ❑ Analisi dei risultati e formalizzazione delle modalità di effettuazione dei reati per ciascuna attività “sensibile”;
- ❑ Condivisione dei risultati con le persone responsabili della gestione delle attività identificate;
- ❑ Identificazione dei processi aziendali di gestione e controllo delle attività “a rischio” con particolare riferimento a:
 - Esistenza di procedure comportamentali scritte,
 - Esistenza di procedure e attività sistematiche di controllo,
 - Esistenza di eventuali indicatori di rischio.

Rif. CASE STUDY: all. 3, 4 – SKD

... La terza finalizzata alla valutazione del SCI e definizione del “Rischio residuo”



- ❑ Individuazione di priorità e condivisione con il top management delle criticità rilevate nelle fasi precedenti
- ❑ Rilevazione ed analisi, mediante confronto fra le interviste e l'analisi documentale, del **SCI** esistente a “presidio” dei rischi identificati;
- ❑ Valutazione dell'allineamento della struttura organizzativa e di controllo esistente ai requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001, in termini di:
 - esistenza, efficacia ed efficienza del disegno dei controlli preventivi,
 - esistenza procedure formalizzate;
- ❑ Analisi del sistema delle deleghe operante con specifico riferimento alle problematiche ed agli aspetti operativi con cui sono regolati e decisi i rapporti **intragruppo** (laddove esistenti) e i contratti che li disciplinano, ai fini di una possibile contaminazione delle responsabilità da una società all'altra;
- ❑ Evidenza e classificazione dei **rischi residui**
- ❑ Condivisione delle situazioni rilevate con le persone responsabili della gestione delle attività identificate.

La fase 3: il rischio residuo

Per RISCHIO RESIDUO, si intende il “netto” dei controlli esistenti e di quelli suggeriti. La valutazione del rischio è effettuata sulla base di parametri qualitativi; in alcuni casi, in considerazione dell'elevata rischiosità potenziale dell'area / attività, si opta per una indicazione di rischio residuo tendenzialmente più elevato pur in presenza di controlli “buoni” o “sufficienti”. Una possibile classificazione utilizzata nella prassi è la seguente:

Rosso *Situazione critica.* E' relativa a fatti potenzialmente qualificabili come ipotesi di reato che si sono concretamente realizzati. I fatti richiedono un tempestivo intervento del management per mitigarne gli effetti e risolvere le cause all'origine. È necessario che le raccomandazioni siano tempestivamente attuate e soggette a sistematico follow-up.

Arancione *Situazione tendenzialmente critica.* Le situazioni sono solitamente riferite a carenza di controllo o di non “conformità” rispetto a linee guida, procedure aziendali (es. Codice di Condotta), regolamenti e norme di legge. Le raccomandazioni è opportuno siano oggetto di sistematico follow-up.

Giallo *Situazione sostanzialmente sotto controllo.* Segnala la presenza di una “debolezza potenziale” ma che alla lunga potrebbe evolvere sfavorevolmente e inficiare il complessivamente soddisfacente grado di controllo presente nell'ambito aziendale. E' comunque un indicatore di attenzione per assicurare la conformità a norme interne ed esterne anche attraverso la definizione di nuove regole e procedure e/o l'integrazione di quelle già esistenti. La Direzione Aziendale può anche decidere di accettare il “rischio”. Il monitoraggio di raccomandazioni e proposte è comunque opportuno, con periodici follow-up.

Verde *Situazione sotto controllo.* Il contesto è ben regolato con norme e/o prassi e posto sotto controllo; esistono comunque opportunità di miglioramento. Possibili follow-up anche non a breve.

Il modulo B prevede il disegno del Modello e del sistema delle deleghe e definizione del piano d'azione per l'implementazione

Fase 4:

Disegno del Modello e del sistema delle deleghe

- ❑ Definizione dello schema del Modello (Parte Generale, Parte Speciale, Allegati, ...)
- ❑ Definizione di un organigramma di responsabilità/deleghe in relazione a ciascun responsabile di settore/funzione;
- ❑ Individuazione delle attività, delle responsabilità e delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza;
- ❑ Definizione del Sistema Disciplinare;
- ❑ Definizione e disegno del sistema di organizzazione e di controllo (protocolli, flussi informativi, ...)
- ❑ Definizione del c.d. "Action Plan" delle attività necessarie per l'implementazione

Il modulo B: disegno del Modello – PARTE GENERALE

PREMESSA

1. FINALITA'
2. CONTENUTI DEL DECRETO, ELENCAZIONE DEI REATI E DEI SOGGETTI
3. La XXX Sp.A
4. INDIVIDUAZIONE DEGLI AMBITI AZIENDALI ESPOSTI AL RISCHIO DI EVENTI PREVISTI DAL D.LGS. 231/2001 E CONSEGUENTE DETERMINAZIONE DEI RISCHI RILEVANTI
5. ATTIVITA' SENSIBILI
6. RAPPORTI TRA MODELLO E CODICE ETICO
7. STRUTTURA DELL'ORGANIZZAZIONE
 - 7.1. *Organi societari*.....
 - 7.2. *Definizione di responsabilità, unità organizzative*.....
 - 7.3. *Procure, deleghe di responsabilità e di poteri di spesa*.....
 - 7.4. *Prassi e procedure*.....
8. STRUTTURA DEI CONTROLLI
 - 8.1. *Principi di controllo interno*.....
 - 8.2. *Il sistema di controlli interni*.....
9. ORGANISMO DI VIGILANZA E OBBLIGHI INFORMATIVI
 - 9.1. *Composizione e regole*.....
 - 9.2. *Poteri e funzioni*.....
 - 9.3. *Regolamento dell'Organismo di Vigilanza*.....
 - 9.4. *Informativa all'Organismo di Vigilanza*.....
 - 9.5. *Informativa dall'Organismo di Vigilanza al Presidente e al Collegio Sindacale*.....
10. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE SUL MODELLO ORGANIZZATIVO
11. SISTEMA DISCIPLINARE
12. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO
13. RIFERIMENTI

Il modulo B: disegno del Modello – PARTE SPECIALE

Di seguito si riportano le principali sezioni che il Modello deve contenere in relazione alle ipotesi di reato “potenzialmente” ascrivibili all’Ente

- parte speciale “REATI SOCIETARI”
- parte speciale “REATI CONTRO LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”
- parte speciale “LA SICUREZZA SUL LAVORO”
- parte speciale “ABUSI DI MERCATO”
- parte speciale “CYBER CRIME”
- parte speciale “.....”

Il modulo B: disegno del Modello – GLI ALLEGATI

1. Testo del Decreto Legislativo 231/2001
2. Elenco dei Reati richiamati dal Decreto Legislativo 231/2001
3. *Struttura Organizzativa*
4. *Mappa dei Rischi negli ambiti aziendali esposti al Dlgs.n.231/2001*
5. *Processi Strumentali*
6. *Codice Etico*
7. *Sistema Disciplinare*
8. Regolamento Interno dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs.n. 231/2001
9. Elenco Protocolli
10. Modulistica

Il modulo B: disegno del Modello – PARTE SPECIALE

Un esempio: Reati Societari

LE FATTISPECIE DEI REATI SOCIETARI RICHIAMATE DALL'ART. 25 – TER DEL D.LGS. 231/2001:

ATTIVITA': DESCRIVERE TUTTI I REATI PREVISTI IN QUANTO IL MODELLO E' DESTINATO AD UN'AMPIA PLATEA E DEVE SODDISFARE I REQUISITI DI COMUNICAZIONE ED INFORMAZIONE

- **False comunicazioni sociali (artt. 2621 e 2622 c.c.);**
- **Falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni della società di revisione (art. 2624 c.c.)**
- **Impedito controllo (art. 2625 c.c.)**
- **Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)**
- **Illegale ripartizione di utili e riserve (art. 2627 c.c.)**
- **Illecite operazioni sulle azioni sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)**
- **Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.)**
- **Omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-*bis* c.c.)**
- **Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)**
- **Illecita influenza in assemblea (art. 2636 c.c.)**
- **Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)**
- **Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.)**
- **ETC**

Il modulo B: disegno del Modello – Allegato 3

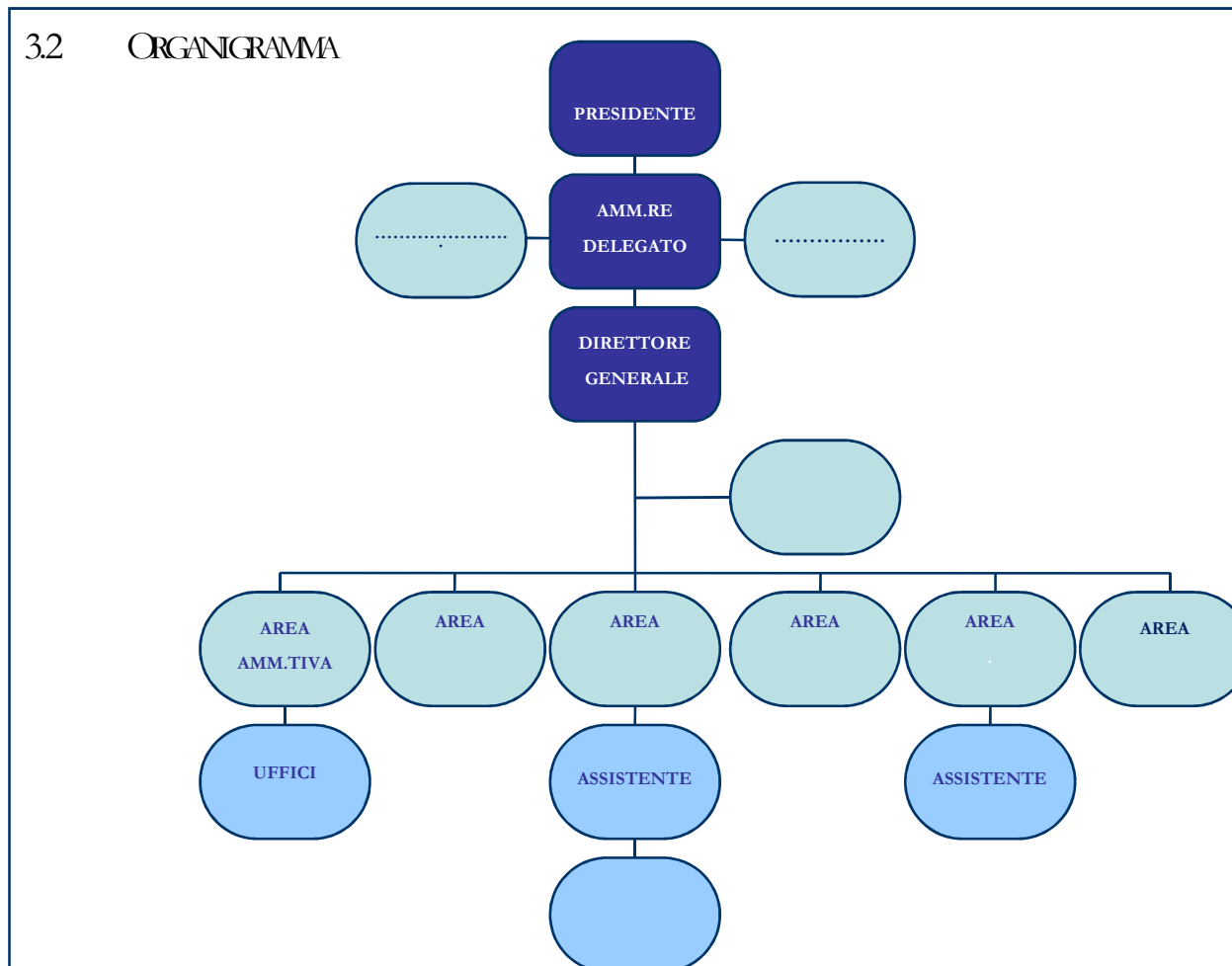
UN ESEMPIO – LA DEFINIZIONE DI COMPITI E POTERI E LIMITI DI SPESA ...

3.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DELEGHE E POTERI DI SPESA

Ai sensi dell'art. ... dello Statuto Sociale, la società è amministrata da un Amministratore Unico o da un Consiglio di Amministrazione composto da tre a cinque membri, anche non soci, secondo quanto l'Assemblea ordinaria deliberi al momento della nomina.

Per gli esercizi sociali 2008-2009-2010, Il Consiglio di Amministrazione al proprio interno ha nominato:

... continua



... continua

In coda all'organigramma devono essere sintetizzate e descritte le attività riconducibili a TUTTE le figure inserite nello stesso.

In particolare devono in ogni caso trovare riscontro su:

- a. Le Schede di sintesi delle interviste ai responsabili di funzione (SKD);
- b. Il sistema delle deleghe e procure
- c. (eventuale) mansionari / funzionigramma

NOTA: in tale contesto devono essere individuati anche i soggetti esterni a supporto dell'attività dell'Ente

Rif. CASE STUDY: all. 3

Il modulo B: disegno del Modello – Allegato 4 ovvero la “Mappa dei rischi negli ambiti aziendali esposti al D.lgs. n. 231/01”

LA MAPPATURA:

La formazione della mappa rischi si inserisce nel processo di gestione dei rischi aziendali, compito primario del management della società, mentre l’Organismo di Vigilanza ne promuove la costante revisione affinché essa sia sempre allineata con l’evoluzione delle dinamiche interne (variazioni della struttura societaria e dell’organizzazione, anomalie e irregolarità segnalate o emerse a seguito di controlli, implementazione delle procedure aziendali e diversificazione delle aree di attività) ed esterne (nuovi reati e nuove casistiche di commissione degli stessi, pronunciamenti giurisprudenziali).

IL METODO:

Il “team 231” ha adottato una metodologia di autovalutazione (*control self assessment*) dei rischi sulla base di interviste con i referenti di tutte le Aree Aziendali oggetto di deleghe/procure/incarichi (cfr le cd. SKD da allegare all’Allegato 4) le cui posizioni sono riferibili all’organigramma (cfr. Allegato 3). Sono stati considerati anche i riscontri risultanti dai controlli posti in essere dai Sindaci relativamente ai Bilanci di Esercizio e all’organizzazione dell’area amministrativa.

I RIFERIMENTI:

- Decreto Legislativo 231/2001 (aggiornato 2008);
- Linee Guida Confindustria per la costruzione dei Modelli Organizzativi “231” (versione approvata dal Ministero della Giustizia il 2008);
- Testo Unico in materia di Sicurezza D.lgs. n.81/08;
- Giurisprudenza varia in materia di reati “231”;

... continua

IL PERIMETRO “231”:

Il concetto di “perimetro 231” è importante in quanto consente di stabilire con ragionevole certezza il grado di “permeabilità” della Società al verificarsi di eventi-reato che da società partecipate/partecipanti possono migrare nella Società o viceversa.
L’assetto di gruppo potrebbe, nell’eventuale manifestazione di una ipotesi di reato “231” compiuta da una delle società, determinare fattispecie di vantaggio e/o interesse di “Gruppo” con il conseguente loro coinvolgimento.

L'OUTPUT:

L’output della valutazione dei rischi è costituito:

- a) dalla mappa dei rischi presentata - integrata dalle schede “Mappatura dei rischi potenziali della Società” - e comprende anche:
 - le **tabelle** indicanti i conti patrimoniali / economici;
 - i **processi** e le **unità organizzative** considerati sensibili ai fini del D.Lgs. 231/2001;
- b) dalla mappatura dei rischi elaborata nel paragrafo 2.2.2 del DVR ed integrato dalle apposite “Valutazioni di rischio residuo” (Allegato B al presente documento).

Lo scopo è quello di individuare ed indicare gli “ambiti” che vanno comunque sempre tenuti sotto monitoraggio attivo a prescindere dalla bontà del livello di controllo in essi presente.

Il modulo B: disegno del Modello – Allegato 5 I PROCESSI STRUMENTALI

PREMESSA

Nella presente parte del Modello Organizzativo devono essere descritti gli schemi di controllo per i **processi strumentali**, intendendo per tali i processi aziendali attraverso i quali possono essere creati, in astratto, i mezzi o le modalità per la commissione dei reati di cui all'Allegato 2, all'interno dei processi sensibili di cui alle aree speciali "Reati nei confronti della Pubblica Amministrazione", "Reati societari" e

In ogni schema devono essere individuate:

- le singole fasi del processo, come individuate sulla base dell'analisi del rischio;
- l'indicazione dei reati previsti dal decreto 231/01 che possono essere commessi in relazione ad ogni singolo processo, con rinvio specifico all'elenco reati in Allegato 2;
- le attività di controllo, volte a contrastare la possibilità di commissione dei reati;
- i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Il modulo B: disegno del Modello – Allegato 5 I PROCESSI STRUMENTALI

I PRINCIPALI PROCESSI STRUMENTALI:

SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

ACQUISTO DI BENI E SERVIZI

CONSULENZE PRESTAZIONI PROFESSIONALI

SPESE DI RAPPRESENTANZA
(verso pubblici dipendenti ed amministratori)

OMAGGI
(verso pubblici dipendenti ed amministratori)

LIBERALITÀ'

ACCORDI TRANSATTIVI

GESTIONE PICCOLA CASSA

Il modulo B: disegno del Modello – Allegato 7

IL SISTEMA DISCIPLINARE

PREMESSA:

Uno degli elementi essenziali per la costruzione, attuazione e mantenimento di un efficace Modello di Organizzazione e Gestione e Controllo, ex art. 6 D.lgs 231/01, è l'esistenza di un adeguato sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso (protocolli / procedure interne previste dal Modello stesso, Codice Etico, circolari ed ordini di servizio, ecc.).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema sanzionatorio costituisce un presupposto essenziale della valenza esimente del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Data la gravità delle conseguenze per la Società in caso di comportamenti illeciti di dipendenti, dirigenti, amministratori e sindaci, qualsiasi inosservanza del Modello configura violazione dei doveri di diligenza e di fedeltà e, nei casi più gravi, lede il rapporto di fiducia instaurato con la Società.

Le violazioni del Modello organizzativo e del Codice Etico saranno assoggettate alle sanzioni disciplinari di seguito previste, a prescindere dall'eventuale responsabilità di carattere penale e dall'esito del relativo giudizio; tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole della pattuizione collettiva in tema di sanzioni disciplinari.

L'esistenza di un sistema disciplinare per i lavoratori subordinati, ovvero delle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno o più soggetti apicali, è connaturato al rapporto di lavoro, così come previsto dalla normativa civilistica¹. In particolare, il legislatore ha esplicitamente posto in capo al prestatore di lavoro un dovere di diligenza e di fedeltà nello svolgimento dei propri compiti, nonché la possibilità per il datore di lavoro di ricorrere all'applicazione di sanzioni disciplinari a fronte di comportamenti non coerenti con tali obblighi. Naturalmente, la risposta sanzionatoria deve essere commisurata alla gravità dell'infrazione commessa e deve rispettare le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori² e nel vigente Contratto Collettivo Nazionale.

Ai sensi della disciplina in esame, pertanto, sono sottoposti al presente Sistema Disciplinare il personale dipendente e non dipendente della Società.

... continua

LA VALUTAZIONE:

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni di seguito indicate variano in relazione :

- all'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- al comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalle legge;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- alle eventuali circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

E' fatta salva la prerogativa della Società di chiedere il risarcimento dei danni derivanti dalla violazione del Modello da parte di un dipendente.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e la comminazione delle sanzioni, restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, al management della Società.

... continua

LE VIOLAZIONI:

- A. violazione dei principi ispiratori e dei criteri comportamentali fissati nel Codice Etico e/o violazione dei divieti e degli obblighi specificamente indicati nel Codice Etico;
- B. mancata collaborazione con l'Organismo di Vigilanza o con il suo staff operativo, mediante l'adozione di comportamenti omissivi o renitenti o comunque idonei ad impedire o anche solo ostacolare le sue funzioni di controllo, accertamento e verifica;
- C. violazione o elusione delle procedure e dei protocolli operativi;
- D. mancata o inadeguata sorveglianza dei superiori gerarchici sul rispetto delle prescrizioni e delle procedure previste nel Codice Etico e/o nel Modello da parte del personale dipendente;
- E. commissione, anche in forma tentata, di fatti previsti dalla legge come reati che possano determinare la responsabilità della società ai sensi del Decreto;
- F. la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello, nell'espletamento di attività sensibili o strumentali che:
 - 1) espongono la Società ad una situazione oggettiva di rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - 2) siano diretti in modo univoco al compimento di uno o più reati contemplati dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni; e/o
 - 3) siano tali da determinare l'applicazione a carico della società di sanzioni previste dal d.lgs. 231/2001 e successive integrazioni.
- G. La messa in atto di azioni o comportamenti non conformi ai principi contenuti nel Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dallo stesso, nell'espletamento dei Processi Sensibili o di attività connesse ai Processi Sensibili;
- H. la mancata partecipazione ai programmi di formazione/collocazione posti in essere dalla Società in relazione all'argomento in oggetto;
- I. omessa segnalazione all'Organismo di vigilanza delle violazioni del Modello.

... continua

LE SANZIONI: **Per i dipendenti non dirigenti**

Ai dipendenti inquadrati come operai, impiegati o quadri, si applicano le seguenti sanzioni:

- il richiamo verbale per violazioni lievi, dovute a colpa lieve;
- l'ammonizione scritta per violazioni lievi dovute a colpa grave o dolo;
- la multa non superiore all'importo di quattro ore di retribuzione, nel caso di reiterazione della violazione lieve entro un anno dall'applicazione del richiamo verbale o dell'ammonizione scritta. Il medesimo provvedimento si applica, altresì, nel caso di violazioni "gravi" dovute a colpa lieve;
- la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un periodo massimo di dieci giorni, nel caso di violazioni gravi commesse con dolo o colpa grave;
- il licenziamento disciplinare con preavviso, nel caso di reiterazione di almeno 4 violazioni gravi entro un arco temporale di 10 mesi o nel caso di violazione intenzionale di particolare gravità e dannosità per la società.

In particolare:

Sanzioni nei confronti dei dirigenti

.....

Sanzioni nei confronti di Amministratori e Sindaci

.....

Misure nei confronti di partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni

.....

IL REGISTRO: La Società è dotata di un registro delle sanzioni aggiornato a cura della funzioneche, con periodicità almeno semestrale, dovrà essere sottoposto alla visione dell'ODV. Le sanzioni comminate ai componenti del Consiglio di Amministrazione o ai terzi in rapporto con la società saranno riportate su un registro custodito presso l'ODV

La fase 5: Definizione del Piano di Azione

**Fase 5:
Definizione del
piano di azione**

- ❑ Dare priorità e condividere con il top management le criticità rilevate nel modulo A;
- ❑ Definizione di un **piano d'azione** per l'eliminazione delle criticità;
- ❑ Definizione di un piano di monitoraggio dei rischi;
- ❑ Definizione di un piano di **comunicazione e formazione**.

Il modulo C prevede l'elaborazione o l'adeguamento del Codice Etico

Elaborazione del Codice Etico

- ❑ Redazione della bozza del Codice Etico;
- ❑ Confronto con il management della società per condividere la proposta di Codice Etico;
- ❑ Predisposizione della versione definitiva del Codice allineata alle **esigenze del Cliente**, alle Best Practice internazionali ed alla disciplina vigente.

Il modulo C: il Codice Etico – una esempio di struttura per essere “compliance” al D.lgs. n. 231/01

DIRITTI e DOVERI

Il Codice Etico è la “carta dei diritti e doveri fondamentali” attraverso la quale la Società individua e chiarisce le proprie responsabilità e gli impegni etici verso i propri stakeholder interni ed esterni nonché quale **parte integrante del modello organizzativo gestionale e di controllo previsto dall’art. 6 del D.Lgs. 231/01** in materia di responsabilità amministrativa della Società.

Il Codice Etico impegna gli Organi sociali, il management, il personale dipendente, i collaboratori esterni, i partner commerciali, i fornitori e tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

LE FUNZIONI

Al Codice Etico sono attribuite:

- una funzione di legittimazione: il codice esplicita i doveri e le responsabilità della Società nei confronti degli stakeholder;
- una funzione cognitiva: il Codice, attraverso l’enunciazione di principi astratti e generali e di regole di comportamento, consente di riconoscere i comportamenti non etici e di indicare le corrette modalità di esercizio delle funzioni e dei poteri attribuiti a ciascuno;
- una funzione preventiva: la codificazione dei principi etici di riferimento e delle regole di comportamento basilari cui tutti gli stakeholder devono uniformarsi, costituisce l’espressa dichiarazione dell’impegno serio ed effettivo della Società a rendersi garante della legalità della propria attività, con particolare riferimento alla prevenzione degli illeciti;
- una funzione di incentivo: il Codice, imponendo l’osservanza dei principi e delle regole in esso contenute, contribuisce allo sviluppo di una coscienza etica e rafforza la reputazione della Società ed il rapporto di fiducia con gli stakeholder. Analogamente, dall’osservanza dei principi del Codice, dipende la reputazione del management e del personale dipendente.

... continua

I DESTINATARI

Le norme del Codice Etico si applicano senza eccezione alcuna agli Organi Sociali, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai partner commerciali, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società, ovunque essi operino.

Compete in primo luogo agli Organi sociali e al management dare concretezza ai valori e ai principi contenuti nel Codice, facendosi carico delle responsabilità assunte verso l'interno e verso l'esterno. Infatti, l'esistenza di codici scritti e di comportamenti e la prova che il personale li abbia ricevuti e compresi, non ne assicura l'osservanza: il rispetto delle norme di comportamento non è intrinseco all'esistenza di codici, ma piuttosto assicurato dalle azioni e dagli esempi del management. Risulta, quindi, centrale il ruolo degli Organi sociali, cui è demandata l'attuazione concreta dei principi del Codice nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità. In particolare, gli Amministratori sono tenuti ad ispirarsi ai principi del Codice nel fissare gli obiettivi imprenditoriali, nel proporre e realizzare investimenti, nonché in qualsiasi decisione che abbia riflessi sui valori patrimoniali, gestionali e tecnologici dell'impresa, sul profitto degli azionisti ed il benessere dei dipendenti che con il loro lavoro contribuiscono al successo dell'impresa stessa e della collettività.

La Società oltre al dovuto rispetto delle leggi e dei regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui opera, si attiene rigorosamente ai principi, agli obiettivi e alle regole previste dal Codice. Tale impegno è richiesto non solo al personale, ma anche ai collaboratori esterni, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società.

La Società non tollera la violazione di questi principi, lotta contro la corruzione materiale e morale che ne possa minare l'integrità e pone in essere strumenti organizzativi atti a prevenire la violazione dei principi sanciti dal Codice, vigilando sulla loro osservanza e concreta implementazione.

LA STRUTTURA

- 1 INTRODUZIONE
 - 1.1 Premessa
 - 1.2 Destinatari
 - 1.3 La responsabilità di xxx S.p.A
 - 1.4 Obblighi delle unità/strutture organizzative aziendali
 - 1.5 Obblighi per il personale
 - 1.6 Valenza del Codice nei confronti dei terzi
 - 1.7 Valore contrattuale del Codice Etico
- 2 PRINCIPI GENERALI
 - 2.1 Osservanza delle disposizioni di Legge
 - 2.2 Onestà ed integrità nei rapporti
 - 2.3 Rapporti con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni
 - 2.4 Gestione e conduzione dell'operatività
 - 2.5 Il conflitto di interessi
 - 2.6 L'imparzialità
 - 2.7 L'obbligo di riservatezza e tutela delle informazioni
 - 2.8 La tutela del patrimonio aziendale
 - 2.9 Corretta tenuta ed affidabilità delle situazioni contabili
 - 2.10 I comportamenti nei luoghi di lavoro
 - 2.11 La responsabilità individuale
 - 2.12 Igiene, sicurezza e tutela dell'ambiente di lavoro
 - 2.13 La privacy
 - 2.14 Tutela della sicurezza pubblica
 - 2.15 La responsabilità negli affari
 - 2.16 Lo sviluppo e la tutela della professionalità
 - 2.17 Il valore strategico delle risorse umane
- 3 CRITERI DI CONDOTTA
 - 3.1 Criteri di condotta nelle relazioni con i fornitori
 - 3.2 Criteri di condotta nella selezione del personale e rapporto di lavoro
 - 3.3 Criteri di condotta per la tutela dell'Ambiente di lavoro e della privacy
 - 3.4 Criteri di condotta nella Sicurezza e salute
 - 3.5 Criteri di condotta nella tutela del Patrimonio Aziendale
 - 3.6 Criteri di condotta nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Istituzioni
 - 3.7 Criteri di condotta nei rapporti con Autorità Pubbliche di Vigilanza
 - 3.8 Criteri di condotta nei rapporti con l'Autorità Giudiziaria
 - 3.9 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni politiche e sindacali
 - 3.10 Criteri di condotta in materia ambientale
 - 3.11 Criteri di condotta nelle registrazioni contabili
 - 3.12 Criteri di condotta in materia Societaria
4. EFFICACIA DEL CODICE ETICO E CONSEGUENZE DELLE SUE VIOLAZIONI
 - 4.1. Osservanza del Codice Etico
 - 4.2 Segnalazione di violazione
 - 4.3. Sanzioni
 - 4.4. Divulgazione del Codice Etico

Il modulo “D” prevede l'implementazione del Modello Organizzativo e di Controllo e il modulo “E” la relativa manutenzione

**Implementaz.
del Modello e del
Sistema delle
deleghe**

- ❑ Monitoraggio e controllo dell'avanzamento delle attività pianificate;
- ❑ (eventuale) Coinvolgimento diretto nell'esecuzione di attività identificate nel piano di azione (procedure di controllo, check list, rivisitazione contratti,...);
- ❑ Elaborazione di un piano di comunicazione per il personale;
- ❑ Agevolazione della divulgazione e condivisione del Codice Etico e delle procedure;
- ❑ Organizzazione di sedute formative e sessioni di training;
- ❑ Definizione e svolgimento di programmi di valutazione dell'“awareness” del personale

**Gestione
continua del
Modello**

- ❑ Valutazione periodica dell'efficacia e dell'efficienza del Modello attraverso analisi a campione o su specifica richiesta dell'Organismo di Vigilanza del rispetto delle procedure in essere;
- ❑ Verifica della corretta applicazione del sistema disciplinare;
- ❑ Monitoraggio degli indicatori di rischio.