

Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231:

“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”

La normativa

Il D. Lgs. 231/01 ha introdotto **la responsabilità in sede penale delle società e degli enti**, detta disciplina prevede infatti l'**illecito amministrativo**, che ha nella sostanza natura penale, per le società e gli enti che possono **essere ritenuti responsabili e conseguentemente sanzionati** per i reati, sotto riportati, commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società stessa da persone fisiche che rivestono un ruolo apicale, o che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo, oltre ai dipendenti e collaboratori, a qualunque titolo, della società stessa.

E' sufficiente che venga accertato anche un solo criterio per delineare la responsabilità dell'Ente:

- L'interesse è accertato dal giudice penale con valutazione ex ante a prescindere degli esiti della condotta delittuosa

- Il vantaggio è accertato ex post tenendo conto degli effetti favorevoli per l'ente scaturiti dalla condotta.

I reati oggetto di sanzioni

Sono diversi ed in corso di aggiornamento costante, ad oggi i reati presenti e puniti dal D. Lgs. 231/01 sono i seguenti:

1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;
2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
3. Delitti di criminalità organizzata;
4. Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione;
5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
6. Delitti contro l'industria e il commercio;
7. Reati societari;
8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali;
9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
10. Delitti contro la personalità individuale;

11. Reati di abuso di mercato;
12. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
13. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio;
14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
15. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
16. Reati ambientali;
17. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
18. Reati transnazionali.

Le sanzioni

Le sanzioni, in caso di riconosciuta responsabilità, sono particolarmente onerose:

- sanzione pecuniaria, definita in “quote” con un rapporto moltiplicativo legato al “risparmio” ottenuto dalla mancanza dell'applicazione della normativa di riferimento;
- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività;
- revoca di autorizzazioni, concessioni o licenze;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- divieto ad accedere a contributi e finanziamenti pubblici e revoca di quelli già concessi;
- chiusura dell'attività,
- divieto di pubblicizzare beni e servizi,
- pubblicazione della sentenza.

Nel caso di “Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro” in relazione al delitto di cui all'art. 589 C. P. si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. “L'oscillazione della quota è decisa dal magistrato”

Articolo I. Esenzione e modelli 231

Il legislatore ha previsto la possibilità per l'ente di difendersi totalmente o parzialmente all'applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni. Infatti è prevista una forma di "esonero" da responsabilità dell'ente se si dimostra, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, di aver adottato ed efficacemente attuato Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

Il modello esimente ai fini del D. Lgs. 231/01

Il Modello deve prevedere misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio e prevede :

- a) la predisposizione di un modello organizzativo;
- b) l'adozione di un codice etico;
- c) la predisposizione di un manuale esplicativo;
- d) la nomina di un organismo di sorveglianza;
- e) la definizione di un piano e la modalità di verifica attuativa nel tempo;
- f) l'adozione di un sistema disciplinare idoneo;
- g) la verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni o quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;

Il Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza Luoghi di Lavoro

Anche l'adozione di un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro, sia esso certificato OHSAS 18001, che non, è un modello di gestione "esimente" che, se correttamente e coerentemente attuato, permette all'ente di evitare le sanzioni relative alla commissione di reati legati alla mancata applicazione della normativa in materia di sicurezza e salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Lo Studio Ingegneria Noemi Milani assiste le società nella redazione sia di un Modello di Gestione e Controllo avente caratteristiche definite dal D. Lgs. 231/01 sia di un Sistema di Gestione sulla Salute e Sicurezza Luoghi di Lavoro certificato OHSAS 18001 al fine di preservare la società da sanzioni e garantire la continuità aziendale.

Inquadramento delle tematiche relative all'applicazione del D. LGS. 231/01 ed all'adozione di un Modello Organizzativo

COSA E' IL D. LGS. 231/01

Il Decreto Legislativo 231/2001 ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico il principio della **responsabilità amministrativa delle persone giuridiche** per specifiche tipologie di reato commesse da amministratori e dipendenti delle Aziende. Infatti, fino all'introduzione del D. Lgs 231, l'art. 27 della Costituzione, che recita che "la responsabilità penale è personale", impediva che detta responsabilità potesse investire le società in quanto persone giuridiche.

Oggi anche le persone giuridiche sono soggette a responsabilità penale per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Il Decreto prevede infatti, a carico dell'impresa, una responsabilità amministrativa che si concretizza però attraverso sanzioni rilevanti per la sopravvivenza dell'impresa sul mercato, come l'applicazione di un'ammenda fino ad un milione di euro, l'interdizione e la sospensione dell'attività, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione da contributi, il divieto di pubblicità, la confisca e la pubblicazione della sentenza sfavorevole.

Il Decreto offre come unica chance esimente la possibilità per le imprese di dotarsi di un Modello Organizzativo in grado di prevenire la commissione di reati; tale scelta o elimina il rischio o comunque ne riduce la gravità sanzionatoria.

Se il tema dell'adozione di tale modello è stato fino ad oggi una discussione relegata alle grandi imprese l'estensione delle tipologie di reati, fino a quelli riguardanti la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, estende il rischio a tutte le tipologie d'impresa indipendentemente dalle dimensioni.

I principali reati previsti dal decreto 231/2001 sono i seguenti:

- reati contro la Pubblica Amministrazione;
- reati di falso nummario;
- reati societari;
- reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
- reati contro la personalità individuale;
- reati di abuso di mercato;
- reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
- reati transnazionali;
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- reati informatici, trattamento illecito di dati, attentato ad impianti di pubblica utilità;

- reati contro la proprietà intellettuale e di turbativa del commercio;
- frodi e false comunicazioni in ambito agroalimentare;
- associazione a delinquere.

Va precisato che il D. Lgs. 231/01 è stato emanato in attuazione di una legge delega (L.300/2000) che prevede la possibilità di estendere la responsabilità anche ad altre categorie di reati (ad es. attinenti alla sfera dell'ambiente), il che potrebbe fortemente condizionare il prossimo futuro delle persone giuridiche e le modalità di svolgimento delle loro attività.

Cosa vuol dire dotarsi di un modello organizzativo esimente?

Per le organizzazioni che vogliono esercitare un'efficace azione preventiva diventa necessario adottare **un sistema di gestione e di controllo in grado di fornire tempestivamente segnalazioni sull'insorgere di potenziali criticità definendo, ove possibile, opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio.**

I passi principali per la realizzazione di un efficace “Modello 231” possono così sintetizzarsi:

- individuazione dei processi a rischio, dei rischi potenziali e delle condizioni per la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente;
- definizione delle responsabilità e delle attività finalizzate alla appropriata gestione delle attività;
- costruzione di una mappa delle figure apicali;
- costruzione e diffusione a tutti i livelli di un Codice Etico;
- definizione e applicazione di un adeguato regime sanzionatorio;
- istituzione di un Organismo di Vigilanza;
- puntuale valutazione dei rischi aziendali e delle azioni finalizzate a contenere i rischi di commissione dei reati ad un livello accettabile (l'accettabilità del livello di rischio si concretizza, infatti, nella verifica che la fattispecie di reato possa essere realizzata solo aggirando il maniera fraudolenta il sistema di controllo).

Dotare l'impresa di un modello di organizzazione e di gestione atto a prevenire reati costituisce, per più ragioni, una scelta strategica per l'impresa stessa, per i suoi soci e per i suoi amministratori, in quanto fornisce benefici diretti derivanti dall'applicazione del Modello stesso.

Infatti, l'adozione e applicazione di un sistema organizzativo c. d. “231” consente all'impresa di:

- depenalizzare o almeno contenere l'entità di sanzioni pecuniarie, sanzioni interdittive, confisca ed eventuali misure cautelari;
- poter perfezionare l'organizzazione interna ottimizzando la suddivisione di competenze e responsabilità; poter assicurare il rispetto degli adempimenti previsti dal Decreto Legislativo ogni qualvolta ciò venga richiesto nell'ambito dei rapporti contrattuali;
- evitare l'iscrizione di sanzioni o di pendenze giudiziarie nei certificati pubblici che potranno essere richiesti nell'ambito di rapporti commerciali e di pratiche amministrative.

L'adozione di un Modello Organizzativo allo stato attuale è soprattutto una scelta strategica, in quanto strumento efficiente per gestire in modo completo il tema della compliance aziendale, ossia il rispetto da parte dell'azienda delle disposizioni normative cogenti (privacy, appalti pubblici, sicurezza sul lavoro, antiriciclaggio, finanza, diritto tributario ecc.), dei regolamenti, delle procedure dei codici di condotta.

La corretta gestione della *compliance aziendale* è diventato un fattore imprescindibile soprattutto per le aziende che operano nei mercati internazionali, nei quali l'affidabilità e la correttezza costituiscono requisiti fondamentali e ulteriori rispetto alle tradizionali economicità e competitività.

In tale ottica l'adozione di un Modello 231 assume un'importanza ancor più rilevante, in quanto strumento di gestione e attuazione delle variazioni normative e regolamentari, particolarmente numerose nel sistema economico-giuridico italiano ed europeo. Infatti il Modello 231 è in grado di prevenire e gestire i possibili disallineamenti tra le attività aziendali e l'insieme delle regole interne ed esterne all'azienda, garantendo al tempo stesso una possibile esenzione da responsabilità in caso di violazioni.

Va ricordato, anche, che il Modello Organizzativo disciplinato dal D. Lgs. 231/01 è applicabile a qualsiasi realtà aziendale, a prescindere da dimensioni, attività, tipologia di mercato, struttura aziendale. Ciò soprattutto alla luce delle recenti modifiche apportate prima dal D. Lgs. 124/07 (art. 25 septies) e poi dal D. Lgs. 81/08 (art. 30), che hanno previsto esplicitamente l'efficacia esimente dei Modelli Organizzativi 231 in relazione ai delitti di lesioni o omicidio colposi commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e in materia di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Gestione ed attuazione del D. Lgs. 231/01

DESCRIZIONE DEI SERVIZI

A) Creazione del modello “231” per la prevenzione dei reati

Lo Studio Ingegneria Noemi Milano s.r.l. (di seguito lo Studio) realizzerà il Modello Organizzativo di gestione e controllo per la prevenzione dei reati ai sensi del D. Lgs. 231/01 (di seguito “il Modello”), attraverso cui implementare un sistema di governo della Compliance aziendale.

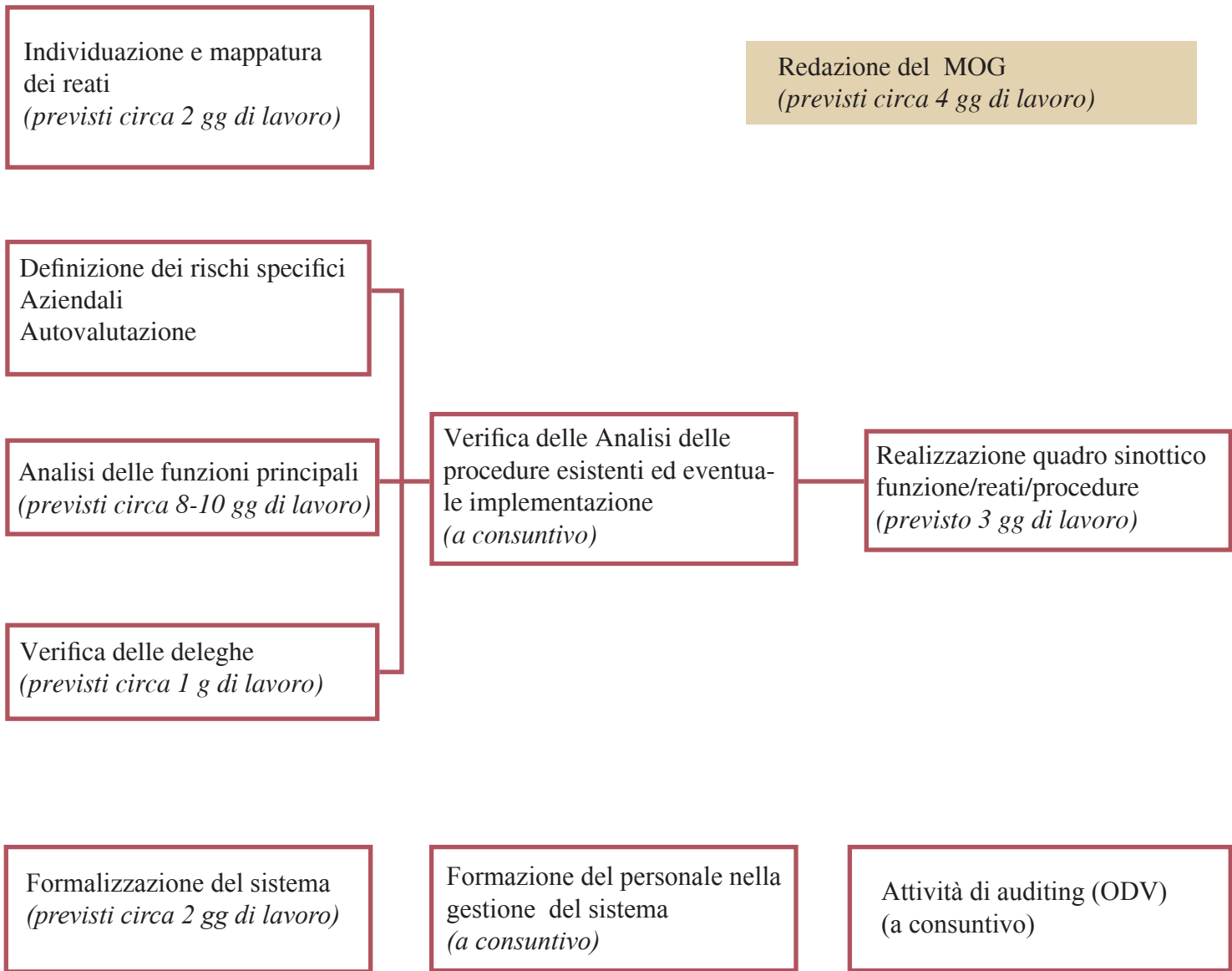
Il Modello prenderà origine da una attenta valutazione dei rischi aziendali e sarà composto da una parte complessiva contenente la descrizione generale, il codice etico e il sistema sanzionatorio e da una parte speciale contenente l’identificazione delle modalità di commissione del reato, la valutazione dei rischi, i protocolli operativi identificati e il regolamento dell’O. d. V. Lo scopo del Modello è quello di prevenire la commissione dei reati previsti dall’Ex D. Lgs. 231/01 e di deresponsabilizzare l’azienda, in caso del verificarsi di tali reati ad opera del proprio personale e dei collaboratori esterni incaricati, dimostrando che, tali figure, non operavano negli interessi aziendali.

A seguito della valutazione del rischio, saranno proposti e concordati i provvedimenti necessari al contenimento dell’eventuale rischio residuo, ed indispensabili per applicare i requisiti minimi di un Modello Organizzativo ottemperante a quanto previsto dal D. Lgs. 231/01.

Lo Studio, provvederà in collaborazione con il personale interno dell’Azienda, che nominerà un responsabile di progetto, alla redazione del Modello in revisione zero, da proporre all’approvazione dell’Organo Amministrativo della Società Cliente.

Il processo può quindi essere riassunto come nello schema seguente:

Adozione MOG



B) Consulenza per l'implementazione del Modello e supporto all'O. d. V. nella sua operatività ordinaria (servizio di assistenza annuale).

Contestualmente alla realizzazione dell'attività precedentemente descritta, l'organizzazione deve procedere ad un primo livello di tutela formale, attraverso l'insediamento dell'O. d. V. (Organismo di Vigilanza).

L'insediamento dell'O. d. V. deve avvenire attraverso una delibera del C. D. A. di nomina dei singoli componenti; gli incarichi devono essere personali e di durata almeno pari alla durata del mandato dell'Organo societario che ha effettuato le nomine, al fine di garantire l'indipendenza dell'Organismo stesso.

1. Lo Studio fornisce il servizio di assistenza e consulenza nell'implementazione efficace del Modello (requisito indispensabile perché esso sia esimente ai sensi del D. Lgs. 231/01), in quanto grazie all'esperienza maturata negli anni sul campo di riferimento, ha elaborato una metodologia autonoma che permette alla struttura di implementare il Modello senza appesantimenti burocratici che spesso ne minano l'efficienza applicativa e quindi anche l'efficacia esimente.

Lo Studio svolgerà, in collaborazione con i membri dell'O. d. V. l'aggiornamento periodico del Modello Organizzativo e del codice etico, in base alle modifiche della normativa in essere e alle esigenze dell'organizzazione.

2. Lo Studio si rende inoltre disponibile a fornire un consulente che supporti l'attività dell'O. d. V., anche nel proseguimento dell'attività, sia attraverso un rapporto di consulenza "esterna" od eventualmente quale componente dell'O. d. V. stesso, se il cliente lo riterrà opportuno.

Nel caso in cui il supporto dell'attività dell'O. d. V. sia "esterno", esso si svolgerà in collaborazione con il Responsabile del progetto ed eventualmente con una struttura di internal auditing creata dal progetto stesso e si articolerà attraverso l'assistenza al ciclo di Audit interni definiti dall'O. d. V. e, qualora previsti, dal servizio di internal auditing, questi ultimi al fine di garantire la corretta applicazione del Modello e dei Protocolli operativi in essere introdotti con la creazione del Sistema. Questi incontri saranno preceduti da una attività di analisi della documentazione necessaria e da momenti di approfondimento delle tematiche giuridiche ed organizzative correlate, il consulente "esterno" all'O. d. V. dello Studio svolgerà tali approfondimenti presso le strutture societarie avvalendosi delle risorse messe a disposizione dalla società stessa ed eventualmente per le ricerche giuridiche e normative di un proprio legale di fiducia senza alcun onere aggiuntivo per l'organizzazione. Responsabilità del consulente dello Studio Milani sarà inoltre quella di organizzare, a livello di segreteria, le riunioni periodiche dell'O. d. V.