



IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D. LGS. 231/2001

Il decreto legislativo

231/2001
“Disciplina della responsabilità delle persone giuridiche, della società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (D. Lgs. 231/2001)

Il decreto recepisce i contenuti della Convenzione OCSE firmata dall'Italia e da molti altri Paesi nel 1997 con il fine di combattere la corruzione internazionale di pubblici ufficiali perpetrata dalle aziende nell'attuazione delle loro politiche commerciali.

Il decreto si prefigge l'obiettivo di scoraggiare i comportamenti illeciti nelle attività di business e intende realizzare tale obiettivo responsabilizzando **le società** alla prevenzione e repressione di condotte “a rischio”.

Il decreto introduce - per la prima volta in Italia - la **responsabilità degli enti in sede penale** per alcuni reati previsti, se commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi da soggetti in posizione apicale ovvero da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di costoro.

L'ente responsabile per un reato commesso da un soggetto appartenente alla sua struttura organizzativa, è condannato da un sistema sanzionatorio che prevede **sanzioni amministrative** come la sanzione pecuniaria, **sanzioni interdittive, confisca e pubblicazione della sentenza di condanna**.

Lo scopo delle sanzioni amministrative è quello di colpire direttamente o indirettamente il profitto dell'ente, disincentivando la commissione di reati nell'interesse o a vantaggio dell'ente, e di incidere sulla struttura e sull'organizzazione dell'impresa in modo da favorire attività risarcitorie, riparatorie.

Il MOG 231: cosa e perché

MOG sta per Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001

Il Modello 231 viene adottato, in via **facoltativa** (non è obbligatorio), per permettere alle imprese di essere dispensate dai reati imputati ai singoli dipendenti e, mediante la sua compilazione, la società che lo sottoscrive può chiedere legittimamente l'esclusione o la limitazione della propria responsabilità derivante da uno dei reati menzionati nella norma.

Rappresenta un sistema strutturato ed organico di attività e procedure di controllo volte a prevenire la commissione dei reati previsti. Nel caso della nostra azienda, si parla prevalentemente di reati legati ad Ambiente, Sicurezza e tutela della Privacy.

È un atto societario formale, approvato dal CdA, elaborato sulla base dell'analisi dell'operatività aziendale e dei rischi ad essa connessi.

Il MOG 231: cosa e perché

Vantaggi di una corretta implementazione del Modello 231

- Evitare il rischio di sanzioni (pecuniarie o interdittive) con potenziali gravissimi danni patrimoniali e d'immagine all'azienda.
- Controllare i costi diretti ed indiretti legati alla commissione dei reati.
- Evitare il formarsi di pratiche corruttive all'interno della struttura aziendale, nonché di rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e/o ambientali.
- Mantenere la buona reputazione aziendale e la fiducia degli stakeholder.
- Aprire nuovi mercati e creare vantaggio competitivo in uno scenario di business che sempre più premia comportamenti etici.
- Mantenere il valore per gli azionisti e soci.
- Coadiuvare la prevenzione e la riduzione del rischio di infortuni sul lavoro, malattie professionali, incidenti ambientali, affidamento incauto di lavori, servizi, forniture, appalti e subappalti a fornitori inidonei e pericolosi.

La società è responsabile se il reato è commesso - anche nell'interesse della società - da "un'ampia tipologia" di soggetti

Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia funzionale e finanziaria nonché da persone, che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della società stessa

Persone sottoposte alla direzione e vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale

Recenti provvedimenti giudiziari estendono la responsabilità anche alle società holding per reati commessi dalle persone sopra indicate all'interno delle imprese del gruppo

ESEMPI di Responsabilità Amministrativa dove la società è responsabile se:

- il soggetto apicale corrompe pubblici ufficiali per realizzare opere con la pubblica amministrazione, o per ottenere concessioni, licenze, autorizzazioni, ecc.
- il “dipendente” produce alla pubblica amministrazione documenti falsi per partecipare ad una gara di appalto, per ottenere licenze, agevolazioni, finanziamenti, ecc.
- il direttore generale ignora l’indicazione del responsabile amministrativo circa l’esigenza di un accantonamento al fondo svalutazione crediti a fronte della situazione di crisi di un cliente
- L’Amministratore Delegato predispone apposita documentazione falsa o comunque alterata ai fini della deliberazione dell’assemblea su uno specifico ordine del giorno

L'Azienda è esentata dalla Responsabilità amministrativa se prova nel corso del procedimento che:

- A) “L’Organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi”
- B) “Il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo” – ODV –
- C) “Le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e gestione”
- D) “Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’organismo di supervisione”.

Il MOG 231: l'Organo di Vigilanza

L'Organo di Vigilanza (ODV) previsto dal D. Lgs. 231/01 è un ente interno dell'azienda dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo che ha il compito di vigilare affinché non si verifichino condotte fraudolente da parte delle figure apicali dell'organizzazione, può essere monocratico o collegiale, con componenti interni e/o esterni.

L'autonomia, l'indipendenza, la professionalità e la continuità d'azione sono i principali attributi che devono caratterizzare un Organo di Vigilanza. Di Mauro si è rivolta a due professionisti esterni.

Esso è generalmente responsabile di:

- Proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello (ad esempio, a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività della società, di modifiche al quadro normativo di riferimento, di anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso)
- Vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei destinatari (ad esempio, verificando l'effettiva adozione e la corretta applicazione delle procedure, etc.)
- Gestire o monitorare le iniziative di formazione e informazione per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello da parte dei relativi destinatari
- Gestire e dare seguito alle informazioni ricevute sul funzionamento del Modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/2001 è strutturato in due parti:

- 1) **Parte Generale:** in tale sezione si fornisce ai destinatari del Modello un quadro sintetico sulla realtà dell'Ente e sulla sua attività, sulla normativa di riferimento, sulla funzione del Modello adottato e sui suoi principi ispiratori. Si indica altresì la presenza dell'Organismo di Vigilanza e vengono stabilite sia le modalità di diffusione del Modello sia all'interno dell'Ente che all'esterno che le modalità di formazione obbligatoria del personale.
- 2) **Parte Speciale:** in tale sezione si forniscono ai destinatari del modello le aree a rischio reati 231. All'interno di ogni area si indicano i reati ipotizzabili, le funzioni coinvolte, le modalità di commissione del reato, le procedure di controllo adottate al fine di ridurre i rischi.

Il Modello ex D. Lgs. 231/2001

è composto da vari elementi, tra i quali:

Parte generale:

- Principi di fondo
- Organismo di Vigilanza (composizione, regolamento, etc.)
- Sistema disciplinare
- Codice etico
- Ecc.

Definisce il sistema di riferimento per l'adeguamento al D.Lgs. 231/01
Attribuisce il ruolo di Organismo di Vigilanza

Parte speciale:

- Aree a rischio
- Mappatura dei rischi
- Regolamenti interni (protocolli, procedure, disposizioni varie, etc.)
- Ecc

Contiene il risultato della mappatura delle "aree a rischio" dove possono essere commessi reati sensibili al D.Lgs. 231/01.

Definisce gli schemi di controllo interno e le procedure da adottare per garantire un adeguato presidio preventivo (con dettaglio dei flussi operativi)

La Parte Generale del Modello ex D. Lgs. 231/2001

Sintesi della disciplina e “fotografia” dell’ente



- illustrazione in termini chiari e comprensibili, anche ai “non addetti ai lavori”, delle linee fondamentali della disciplina ex D.lgs. 231/2001;
- individuazione delle peculiari caratteristiche dell’ente, della struttura aziendale, dei destinatari del modello organizzativo, delle aree di rischio, dei principi di “generale” applicazione;
- Redazione di organigrammi/mansionari chiari.

La Parte Speciale del Modello ex D. Lgs. 231/2001

Gestione

Individuazione/ottimizzazione di modelli di gestione dell'ente e delle sue risorse economiche. Fra l'altro, sono opportuni, per ogni singolo "tipo di reato" a rischio:

- idonei protocolli di comportamento (le certificazioni di qualità possono costituire un punto di partenza);
- Implementazione di tali protocolli in relazione ai comportamenti a rischio di reato;
- la tracciabilità delle operazioni e dei pagamenti
- (documentazione);
- la separazione dei ruoli;
- l'oggettivizzazione dei processi decisionali (con criteri, per quanto possibile, predefiniti).

La Parte Speciale del Modello ex D. Lgs. 231/2001

Potere, deleghe e funzioni

- Definizione in forma chiara, certa e precisa delle responsabilità, delle deleghe e dei poteri attribuiti

Formazione

- Tutti i soggetti (apicali e subordinati) devono essere adeguatamente formati. La formazione/informazione deve essere realizzata sulla base di programmi specifici, sempre aggiornati e documentati.

Il MOG 231: il "Whistleblowing"

Dal 31 marzo 2023, con la pubblicazione del D.Lgs 24/2023 vige un nuovo obbligo normativo che impone alle aziende di implementare un canale interno per la gestione delle segnalazioni di illeciti, il **Whistleblowing**, appunto. Di Mauro, in quanto azienda con meno di 250 dipendenti, sarà obbligata a partire dal 17/12/2023.

Lo scopo della direttiva da cui deriva il decreto è disciplinare la **protezione** dei whistleblowers mediante norme minime di tutela a partire dal principio che *"coloro che segnalano minacce o pregiudizi al pubblico interesse di cui sono venuti a sapere nell'ambito delle loro attività professionali esercitano il diritto alla libertà di espressione"*.

Il decreto legislativo prevede norme specifiche in tema di riservatezza dell'identità delle persone che effettuano segnalazioni (art. 12 e ss. dello schema) e dedica ampio spazio alle misure di protezione. Nello specifico, l'art. 17 prevede il divieto di ritorsione (con un elenco non esaustivo di casistiche al comma 4), mentre l'art. 18 individua le misure di sostegno in favore della persona segnalante.

Naturalmente, per evitare che lo strumento sia impropriamente usato per diffamare persone e aziende/istituzioni, chi effettua la segnalazione si assume pienamente la responsabilità di ciò che denuncia.

Il MOG 231: il "Whistleblowing"

La segnalazione non è anonima, ma le informazioni su chi le effettua e chi ne è oggetto sono accessibili soltanto a chi deve gestirle; nel nostro caso l'azienda ha scelto l'ODV.

[Whistleblowing](#)
[sul sito](#)

L'Organismo di Vigilanza deve agire in modo da garantire gli autori delle segnalazioni contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società e delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

1. MOG E WHISTLEBLOWING

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari, circa ogni altra informazione, di qualsivoglia genere, proveniente anche da terzi ed attinente la violazione del Modello nonché il rispetto delle previsioni del Decreto, che possano risultare utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV ("segnalazioni").

In generale devono essere segnalate le condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto Legislativo 231/01:

- le violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- i sospetti di violazioni del Modello, del Codice etico o di Protocolli preventivi da cui possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto;
- le operazioni societarie o di business per cui si sospetta possa derivare un rischio sanzionatorio per la Società ai sensi del Decreto

3. MOG E WHISTLEBLOWING: le prescrizioni.

Nello specifico, valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- i Dipendenti e gli Organi Sociali devono informare all'OdV, attraverso gli strumenti indicati nel Modello le notizie relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati;
- Consulenti e Partner saranno tenuti ad effettuare all'OdV le segnalazioni relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei Reati;

4. MOG E WHISTLEBLOWING: le prescrizioni.

- i Dipendenti con la qualifica di dirigente e, in generale, i responsabili di funzione avranno l'obbligo di segnalare, attraverso gli strumenti indicati nelle procedure aziendali, le violazioni commesse dai Dipendenti che a loro rispondono gerarchicamente;
- se un Dipendente desidera segnalare violazioni di prescrizione del Modello, lo stesso può inviare una comunicazione direttamente all'Organismo di Vigilanza all'indirizzo e-mail dedicato;
- I Consulenti e i Partner possono effettuare le segnalazioni a cui sono tenuti direttamente all'OdV;
- l'OdV valuta le segnalazioni ricevute e le condivide con gli Organi più idonei al fine degli eventuali provvedimenti conseguenti.