



IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

Responsabilità in sede penale delle persone giuridiche

**Introduzione ai modelli di organizzazione,
gestione e controllo D.lgs 231/2001**



Obiettivi

Conoscere i fondamenti del D.Lgs 231/01 ed i requisiti normativi per la presunzione di conformità

Essere in grado di valutare il grado di rischio da reato e l'opportunità della compliance al Decreto per la propria Azienda/Ente;

Conoscere le principali metodologie per realizzare, adottare e monitorare efficaci modelli di organizzazione, gestione e controllo interno

Conoscere le relazioni tra il D.lgs 231/01 e altre normative (Privacy, Sicurezza Lavoro) o norme tecniche (ISO 9001, OHSAS 18001, ISO 14001)

Contenuti

- ❑ Che cos'è il D.lgs 231/01: disciplina, soggetti interessati e responsabilità, tipologie di reato e sanzioni, il principio dell'esimente

- ❑ Come adeguarsi. Gli elementi per la presunzione di conformità, definizioni e requisiti principali:
 - ❑ Modelli Organizzativi, di Gestione e Controllo
 - ❑ Codice Etico ed il Sistema Disciplinare
 - ❑ Organismo di Vigilanza

- ❑ Principali metodologie e linee guida per realizzare efficaci modelli organizzativi, di gestione e controllo secondo il D.lgs 231/01:
 - ❑ Linee guida Confindustria
 - ❑ altre Linee Guida o Codici di Comportamento di categoria
 - ❑ Gli orientamenti della Magistratura
 - ❑ Sistemi di Controllo Interno: Il Metodo Enterprise Risk Management

RESPONSABILITA' D'IMPRESA – Dlgs 231/01

L'importanza del Dlgs 231/01 continua a crescere in relazione all'**aumento**:

- delle **sanzioni** amministrative e penali
- delle **tipologie di rischi di reato** considerati dalla normativa, in continuo aggiornamento
- delle **relazioni** con i decreti normativi relativi alla Sicurezza e Tutela della Salute nei luoghi di lavoro, Privacy e Sicurezza Informatica
- della **sensibilizzazione** dovuta alla crisi finanziaria ed ai fatti di cronaca relativi a illeciti aziendali
- dell' **obbligatorietà** per alcuni enti che godono di finanziamenti pubblici (es: enti accreditati dalla Regione Lombardia per l'erogazione di servizi nella filera formazione-lavoro) o che partecipano a gare d'appalto con la Pubblica Amministrazione

In generale, Il “modello 231” **non è obbligatorio**, ma laddove l'Azienda non lo realizzi il suo **rischio d'Impresa cresce esponenzialmente**, a livelli anche da chiusura dell'attività

RESPONSABILITA' D'IMPRESA – Dlgs 231/01

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

Il DLgs 231/2001 **estende alle persone giuridiche la responsabilità** per reati commessi in Italia ed all'estero da persone fisiche che operano per la società. In aggiunta alla responsabilità della persona fisica che realizza l'eventuale fatto illecito, la normativa ha **introdotto la responsabilità in sede penale degli Enti**, per **alcuni reati** commessi nell'interesse o a vantaggio degli stessi, **da persone in posizione apicale o subordinata**

Inoltre, la **legge delega per il Testo Unico sulla Sicurezza e Salute sul lavoro**, il D.Lvo 123/07, con l'articolo 9 ha introdotto la Disciplina della responsabilità amministrativa degli Enti, ex D.lvo 231/01, anche per **i reati colposi** derivanti da infortuni sul lavoro o malattie professionali. In forza di questa disposizione normativa, ora inserita nel **D.Lvo 81/08, art. 30**, l'Azienda è chiamata a rispondere delle conseguenze del reato commesso dai suoi Amministratori o dal suo personale dipendente con sanzioni pecuniarie e, nei casi più gravi, o in caso di reiterazione del reato, con sanzioni penali, come **l'interdizione dell'attività o il divieto di lavorare con Pubbliche Amministrazioni**

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

ART. 1. SOGGETTI

1. Il presente decreto legislativo disciplina la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.
2. Le disposizioni in esso previste si applicano agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
3. Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici (es scuole pubbliche) nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (sindacati e partiti politici)

Enti interessati:

- Società di capitali e di persone
- Associazioni anche prive di personalità giuridica
- Enti pubblici economici (enti a soggettività pubblica ma privi di poteri pubblici
- Agenzie pubbliche (ASL)
- Aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici (aziende speciali)
- Enti pubblici autarchici (INPS, INAIL, ISTAT, etc)

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

ART. 4. REATI COMMESSI ALL'ESTERO

1. Nei casi e alle condizioni previsti dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del codice penale, gli enti aventi nel territorio dello Stato la sede principale rispondono anche in relazione ai reati commessi all'estero, purchè nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui e' stato commesso il fatto.
2. Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della giustizia, *si procede contro l'ente solo se la richiesta e' formulata anche nei confronti di quest'ultimo.*

La normativa si applica anche a sedi secondarie italiane di società estere

IL DECRETO LEGISLATIVO 231/01

ART. 5. RESPONSABILITA'

1. L'ente e' responsabile per i *reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio*:
 - a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
 - b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)

2. *L'ente non risponde se le persone indicate nel comma 1 hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.*

IL DLGS 231/01. TIPOLOGIE DI REATI

- **Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione**
- **Delitti informatici e trattamento illecito di dati**
- **Reati colposi in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro**
- **Reati societari**
- **Reati di abuso di mercato**
- **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore**
- **Delitti contro l'industria e il commercio (es frode in commercio)**
- **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
- **Reati transnazionali (associazione a delinquere o mafiosa)**
- **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita**
- **Reati contro la personalità individuale (es pedopornografia)**
- **Reati di falsità in monete**
- **Reati aventi finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico**
- **Delitti di criminalità organizzata**
- **Mutilazione organi genitali femminili**
- **Reati ambientali *Introdotti con D.lgs 121/11 del 7/7/11 in vigore dal 16/8/11***

IL DLGS 231/01. FATTISPECIE DI REATI (esempi)

Reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione

- Malversazione ai danni dello Stato o di altro ente pubblico
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro Ente Pubblico

IL DLGS 231/01. FATTISPECIE DI REATI (esempi)

Reati colposi in materia di Igiene e Sicurezza sul Lavoro

- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime colpose, in violazione delle norme sulla Sicurezza sul Lavoro (Art 30 e 300 D.lgs 81/08)

IL DLGS 231/01. FATTISPECIE DI REATI (esempi)

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.);
- 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.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- Aggiotaggio
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.).

IL DLGS 231/01. FATTISPECIE DI REATI (esempi)

Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici
- 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.);
- ...

IL DLGS 231/01. FATTISPECIE DI REATI (esempi)

Altre tipologie

- Concussione, corruzione
- Istigazione alla corruzione
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- 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.).

IL DLGS 231/01. LE SANZIONI

Sono molto pesanti ...

- PECUNIARIE (sino a 1.549.000 €, 1000 quote)
- INTERDITTIVE (sino ad 1 anno)
- CONFISCA
- PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

Vediamo degli esempi ...

IL DLGS 231/01. LE SANZIONI, esempi

Responsabilità d'Impresa (Dlgs 231/2001) – principali sanzioni		
Sanzioni in generale	Art. da 9 a 12	Sanzione Pecuniaria non inferiore a 10.000 €
Responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale	Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa a danno dello Stato o Ente Pubblico etc	Sanzioni Pecuniarie sino a 750.000 €. Se l'Ente ha perseguito profitto di rilevante entità si applica sanzione da 50.000 a 900.000 €
Responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale	Art. 24 Indebita percezione di erogazioni, truffa a danno dello Stato o Ente Pubblico etc	Sanzioni Interdittive. Divieto di trattare con PA; Esclusioni da agevolazioni, finanziamenti etc; divieto di pubblicizzare beni e servizi
Responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale	Art. 25 Concussione e corruzione	Sanzioni Pecuniarie in relazione ai delitti: da 50.000 a 900.000€. Se l'Ente ha perseguito profitto di rilevante entità si applica sanzione da 75.000€ a 1.200.000€
Responsabilità amministrativa per reati previsti dal codice penale	Art. 25 Concussione e corruzione	Sanzioni Interdittive, anche dall'esercizio dell'attività o da autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito
Responsabilità amministrativa per reati colposi aggravati	Art. 25 septies Omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro	Sanzione pecuniaria fino a 1000 quote, (1 quota da 258 a 1549 €) e sanzioni interdittive fino a un anno

PRINCIPIO DELL'”ESIMENTE”

Art 6: Posizioni apicali

Se il reato è stato commesso da persone in **posizione apicale** (Art 6) la responsabilità dell'ente è presunta (“*probatio diabolica*”), **l'ente** deve dimostrare la propria innocenza e **non risponde** se prova che:

- a) l'organo dirigente ha *adottato ed efficacemente attuato*, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di *vigilare sul funzionamento e l'osservanza* dei modelli di curare il loro *aggiornamento* e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di Vigilanza, OdV**)
- c) le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente i modelli** di organizzazione e di gestione;
- d) non vi e' stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV

Da notare che “e' **esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza** se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi” (art. 7)

PRINCIPIO DELL'”ESIMENTE”

Art 6: Posizioni apicali

I modelli organizzativi e gestionali devono rispondere ai seguenti **“esigenze” (requisiti):**

- a) **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) prevedere **specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

PRINCIPIO DELL'ESIMENTE

Art 6: Posizioni apicali

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra sulla base di **codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti**, comunicati al **Ministero della giustizia** che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

Negli **enti di piccole dimensioni** i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

In ogni caso la valutazione di conformità ai requisiti elencati spetta al **giudice penale**

PRINCIPIO DELL'”ESIMENTE”

Art 7: posizioni subordinate

Se il reato è stato commesso da persone in **posizione subordinata** **l'ente è responsabile** se la commissione del reato e' stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

In ogni caso, e' **esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza** se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

I VANTAGGI del Dlgs 231/01

Dotarsi e far rispettare un Modello Organizzativo non è solo una via per essere **esonerati dalle responsabilità** previste dal D.Lgs. 231/2001. Un approccio all'introduzione del Modello non limitato all'obiettivo di difesa dalle sanzioni determina il conseguimento di **molti ulteriori vantaggi** che possono contribuire in modo significativo al miglioramento dei risultati aziendali.

Tra i principali **vantaggi** che si possono ottenere:

- **semplificazione organizzativa** (favorisce la realizzazione di un'impostazione organizzativa unitaria, superando la contemporanea presenza di procedure spesso contrastanti tra loro, quali ad esempio, procedure sicurezza, procedure privacy, procedure qualità)
- **limitazione dei rischi** (permette una razionalizzazione dei processi ai fini della riduzione dei rischi);
- **aumento dell'efficienza aziendale** (favorisce la condivisione delle informazioni e la definizione di attività di controllo interno);
- creazione di vantaggi competitivi (**migliora l'immagine dell'azienda** nei rapporti con i clienti e con tutti i portatori d'interesse, con conseguente generazione di nuove opportunità di affari);
- **facilitazione dell'accesso al credito** bancario (la presenza di un efficace Modello Organizzativo è un parametro importante di valutazione per la concessione del credito in base a "Basilea 2").

Gli elementi del “Modello Organizzativo e Gestionale Dlgs 231/01”

Il modello Organizzativo e Gestionale previsto dal Dlgs 231/01 risponde all’esigenza di assicurare un **efficace contrasto ai rischi di reato** individuati, ed è basato sui **seguenti elementi**

- **CODICE ETICO e SISTEMA DISCIPLINARE**
- **MODELLI ORGANIZZATIVI e GESTIONALI**
- **ORGANISMO DI VIGILANZA**



Il Codice Etico e il Sistema Disciplinare

Il Codice Etico si riferisce ai comportamenti individuali, vera e propria **carta dei diritti e doveri di ogni partecipante all'organizzazione** imprenditoriale. E' il mezzo a disposizione delle imprese per prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti di chi opera in nome e per conto dell'azienda, con la chiara individuazione delle responsabilità etiche e sociali dei propri dirigenti, quadri, dipendenti e fornitori. In esso, l'Azienda definisce la propria politica nei confronti dei propri **stakeholder** (portatori d'interessi) a tutti i livelli, a sostegno della **reputazione dell'impresa, e per far crescere la fiducia all'esterno.**

Il Codice Etico può essere redatto nella forma più congeniale all'Azienda, ma per essere credibile ed applicabile deve contenere **i seguenti capitoli:**

Principi di comportamento per l'organizzazione e per il personale;

Criteri di condotta (comportamenti da seguire e da evitare):

- Relazioni con il personale, Doveri del personale
- Relazioni con i clienti
- Rapporti con i fornitori
- Relazioni con la proprietà
- Rapporti con la P.A.
- Rapporti con la collettività, informazione, comunicazioni

Provvedimenti disciplinari conseguenti alle violazioni, comprese le sanzioni interne per la violazione delle norme del Codice (in base al CCNL o contratti interni ma **“personalizzati”** sulle attività sensibili dell'Ente);

Diffusione e comunicazione del Codice stesso a tutti i possibili interessati ;

Segnalazione di problemi, incidenti o quasi/incidenti;

Protocollo di approvazione

Il Modello Organizzativo e Gestionale

Il Modello organizzativo nella sua **parte generale** a sua volta prevede i seguenti elementi:

- Definizione del modello e sua adozione
- Struttura del Modello
- Predisposizione del Sistema di Controllo preventivo
- Organismo di Vigilanza (OdV)

Il Modello organizzativo nella sua **parte speciale**, sviluppa le misure di contrasto relativa alle aree di rischio identificate, ed ha i seguenti elementi:

- Descrizione dei possibili reati
- Mappatura, analisi e valutazione dei rischi
- Protocolli organizzativi e decisionali per la risposta ai rischi
- Integrazione coi Sistemi di Gestione dell'Azienda (Sicurezza sul Lavoro, Qualità, Privacy, etc)

L'Organismo di Vigilanza

La predisposizione del sistema di controllo preventivo prevista prevede la redazione dei **seguenti capitoli** riguardanti l'OdV:

- Requisiti richiesti all'Organismo di Vigilanza
- Nomina e revoca
- Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza (“autonomia e indipendenza”)
- Flusso di informazioni – gestione dati
- Reporting da e verso l'Organismo di Vigilanza

I compiti dell'Organismo di Vigilanza:

- comunicare alla Direzione del Personale**, per l'assunzione dei provvedimenti opportuni, le segnalazioni ricevute in materia di violazioni del codice etico
- esprimere pareri vincolanti** in merito alla revisione delle più rilevanti politiche e procedure, allo scopo di garantirne la coerenza con il codice etico
- contribuire alla **revisione periodica del codice etico**; a tale fine, l'OdV formula le opportune proposte al Consiglio di Amministrazione, che provvede a valutarle e, eventualmente, ad approvarle e formalizzarle.

L'OdV gestisce il **Sistema disciplinare** predisposto dal Codice Etico attraverso i meccanismi previsti dall'art 7 dello **Statuto dei Lavoratori**, dai **CCNL** di categoria e da **normative speciali**. Le sanzioni proposte dall'OdV vengono erogate dall'Ente attraverso i propri organismi interni.

Il flusso di informazioni da e per l'OdV deve essere chiaramente definito dal **DPS** (Documento Programmatico di Sicurezza) adottato dall'Ente per la Sicurezza dei Trattamenti Dati (**Privacy**), individuando i canali e gli strumenti a garanzia di una corretta comunicazione.

Linee Guida o Codici di Comportamento redatti da Associazioni di categoria o Enti Istituzionali

- ❑ **Linee Guida** per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/01, **Confindustria**, 31 marzo 2008
- ❑ **Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.** Decreto 28/11/200 Pres. Cons. Ministri, Dip.Funz. Pubbl.
- ❑ **ABI.** Codice di Corporate Governance della **Borsa Italiana**
- ❑ **ANIA** Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici
- ❑ **ANCE** Associazione Italiana Costruttori Edili
- ❑ **FARMINDUSTRIA.** Associazione delle imprese del farmaco. Aderente a Confindustria
- ❑ **ASSOSIM** Associazione Italiana Intermediari Mobiliari
- ❑ **ASSTRA** Associazione delle società ed enti del trasporto pubblico locale di proprietà degli enti locali, delle regioni e di imprese private
- ❑ **ANCC/COOP** Associazione Nazionale Cooperative di Consumatori - Coop
- ❑ **Linee Guida Regione Lombardia** per la realizzazione di modelli organizzativi D.lgs 231/01 per enti accreditati nella filiera formazione-lavoro
- ❑ **CONFSERVIZI** Codice di comportamento delle imprese e degli enti di gestione dei servizi pubblici locali.

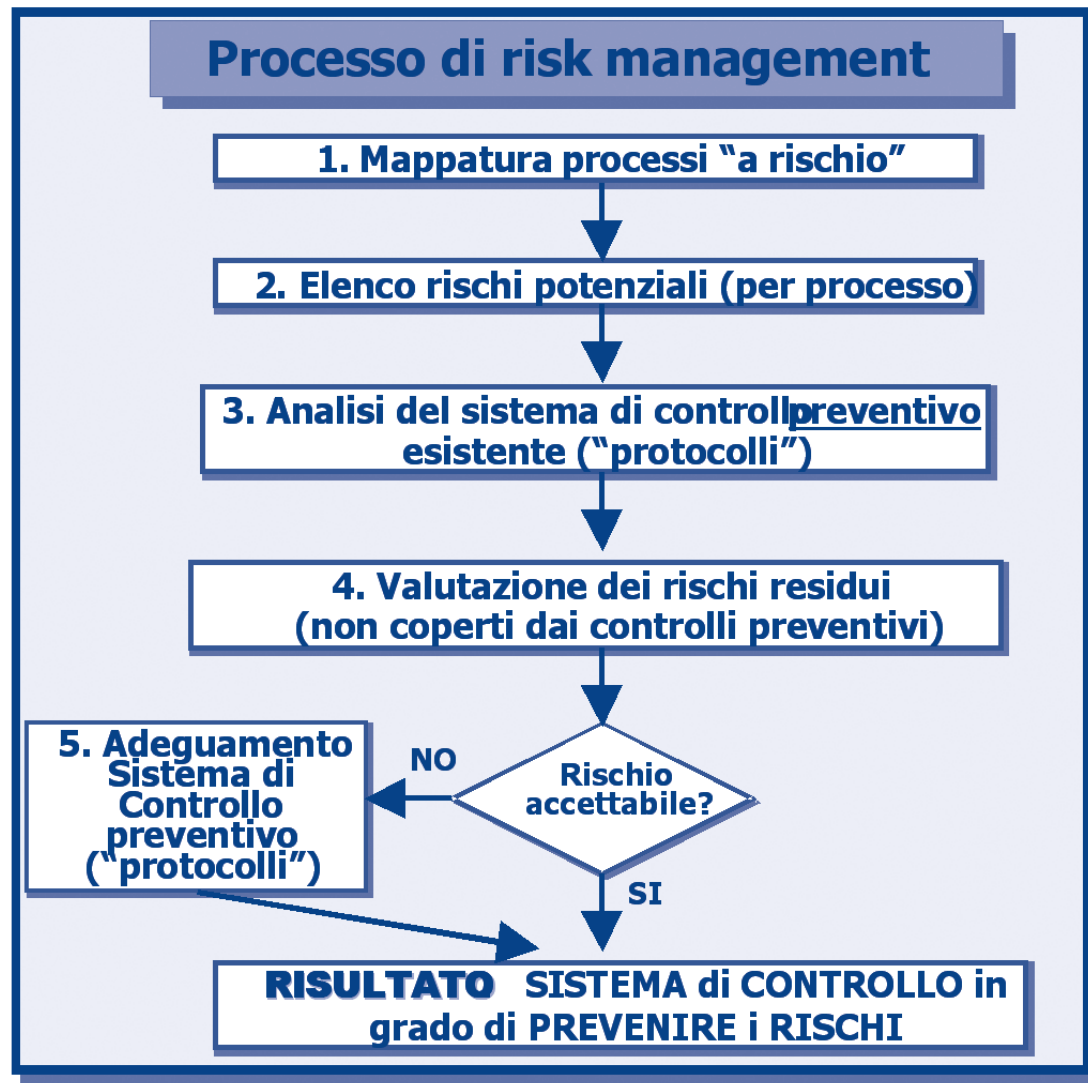
Linee Guida Confindustria. Metodologia

I criteri di definizione del modello organizzativo secondo le “Linee Guida Confindustria”, sono il principale riferimento Italiano e sono a loro volta coerenti con gli standard internazionali .

1. Identificazione delle aree sensibili: mediante analisi del contesto dell’ente e del modello operativo di funzionamento, al fine di evidenziare le aree di attività a rischio di reato e le modalità secondo cui si possono verificare eventuali illeciti tra quelli previsti D.lgs 231/01

2. Definizione del sistema di controllo preventivo (o “sistema di controllo interno”). Esso è l’insieme dei “**protocolli** per la programmazione e formazione delle decisioni”, ossia la valutazione del sistema esistente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di prevenire la commissione degli illeciti considerati dal D.lgs 231/01. Tale sistema di controllo dovrà rispettare gli obiettivi ed i criteri di controllo generali, descritti nel seguito

Linee Guida Confindustria. Metodologia



Linee Guida Confindustria. Metodologia

Ne consegue la necessità di

- Indicare il **metodo di valutazione dei rischi** utilizzato nella fase di Risk Assessment
- Elaborare rigorose **procedure documentate** relative alle attività a rischio di reato D.lgs 231/91
- Introdurre opportuni **presidi di controllo** finalizzati alla prevenzione dei rischi di illecito

Nelle verifiche va tenuto presente il concetto di “**rischio accettabile**”, intendendo come soglia di accettabilità una

prevenzione tale da non poter essere aggirata se non “fraudolentemente”

Linee Guida Confindustria. Principi di controllo generali

- **Procure e deleghe** Sono definiti i ruoli aziendali ai quali è assegnato il potere di impegnare l'ente in determinate spese, indicando la natura ed i limiti di tali spese. I poteri autorizzativi e di firma devono quindi essere
 - **coerenti** con le responsabilità organizzative assegnate prevedendo, ove richiesto, indicazione delle soglie di spesa
 - **chiaramente definiti e conosciuti** all'interno dell'organizzazione
- **Monitoraggio** tale attività è finalizzata **all'aggiornamento periodico** e tempestivo di procure, deleghe, nonché del sistema organizzativo e di controllo. Infine il protocollo deve prevedere l'esistenza di controlli di processo
- **Regolamentazione.** Deve essere prevista l'esistenza di disposizioni idonee a fornire **principi di comportamento, modalità operative** per lo svolgimento delle attività sensibili nonché modalità di **archiviazione** della documentazione rilevante

Linee Guida Confindustria. Requisiti dell'Org. di Vigilanza

Autonomo e indipendente

Nessuna funzione operativa ai fini dell'obiettività di giudizio

Autonomi poteri di iniziativa e controllo in tutte le aree aziendali

Nessun potere autorizzativo di firma di spese di gestione corrente, solo sul proprio budget con specifico mandato

Attenzione ai conflitti di interesse

Incompatibilità con RSPP e Responsabile Qualità

Consigliata la funzione di Internal Auditing

Professionale e operativo

Possesso di strumenti e tecniche necessarie a svolgere l'incarico (campionamenti statistici, diagrammi di flusso, tecniche di intervista, contabilità e bilancio, risk assessment, etc)

Dotato di continuità d'azione

Struttura dedicata a tempo pieno alla vigilanza

Le indicazioni della Magistratura. Il c.d. “Decalogo della Magistratura”

Caratteristiche di idoneità del modello secondo l’ordinanza cautelare GIP Tribunale di Milano del 09.11.2004

1. Il modello deve essere adottato partendo da una **mappatura dei rischi di reato** *specifica ed esaustiva* e non meramente descrittiva o ripetitiva del detto 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 irrevocabile
4. Il modello deve differenziare tra **formazione** rivolta ai *dipendenti* nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all’*organo di vigilanza* ed ai *preposti al controllo interno*

Le indicazioni della Magistratura. Il c.d. “Decalogo della Magistratura”

5. Il modello deve prevedere il *contenuto* dei **corsi di formazione**, la loro *frequenza*, *l’obbligatorietà* della partecipazione, controlli di frequenza e di *qualità* sul contenuto dei programmi
6. Il modello deve prevedere espressamente la comunicazione 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 dei reati
7. Il modello deve prevedere sistematiche **procedure di ricerca ed identificazione dei rischi** quando sussistano circostanze particolari (es emersione di precedenti violazioni, elevato turn over del personale)
8. Il modello deve prevedere **controlli di routine e controlli a sorpresa** – comunque periodici nei confronto delle attività aziendali sensibili

Le indicazioni della Magistratura. Il c.d. “Decalogo della Magistratura”

9. Il modello deve prevedere e disciplinare un **obbligo** per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della Società di **riferire all’OdV 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 o a rischio possano riferire all’OdV
10. Il modello deve contenere **protocolli e procedure *specifici e concreti***

Sintesi dei requisiti minimi del modello

D.Lgs 231/01	Linee Guida Confindustr	Giurisprudenza
Individuazione attività a rischio	Metodo valutazione rischi	Mappatura esaustiva e specifica; Procedure di ricerca ed identificazione dei rischi
Regole processi decisionali (o protocolli decisionali)	Procedure documentate sulle attività a rischio	Protocolli e procedure specifici e concreti
Regole gestione economico finanziaria (o protocolli finanziari)	Sistema deleghe e procure (poteri autorizz. e di firma)	Protocolli e procedure specifici e concreti
Eventuali protocolli sulla formazione del personale	Comunicazione e Formazione del Personale	Formazione differenziata per destinatario; Pianificazione contenuti e frequenza dei corsi
Organismo di Vigilanza	Requisiti e Regolamento dell'OdV	Capacità professionali e ispettive; Requisiti di onorabilità
Sistema Sanzionatorio per mancato rispetto misure del modello	Codice Etico (contenuti minimi) e Sistema Sanzionatorio	Sanzioni per amministratori negligenti
Obblighi di informazione verso OdV	Indicatori opportuni	Obblighi denuncia violazioni
Verifica periodica	Sistema di monitoraggio	Controlli di routine e a sorpresa

L'INTEGRAZIONE DEL D.lgs 231/01 con altri sistemi aziendali e altre normative



L'Integrazione tra D.lgs 231/01 e il Sistema Qualità

Requisito UNI ISO 9001: 2008	Documento di riferimento	Possibile integrazione
4.1	MQ / Lista norme esterne	In elenco norme esterne considerare il D.Lgs 231/01
4.2	MQ e Procedura	Considerare tra i documenti dell'organizzazione gestiti in forma controllata: <ul style="list-style-type: none"> •Codice Etico e Sistema Disciplinare • Modello Organizzativo e suoi allegati (eventuali procedure e protocolli di controllo introdotti) • Regolamento OdV
4.2	Registrazione	Considerare tra i documenti dell'organizzazione gestiti in forma controllata le registrazioni connesse all'applicazione del Modello Organizzativo (es: verbale OdV)
5.3	Manuale Qualità (MQ)	Integrare la politica per la qualità con i riferimenti al Modello ed al Codice Etico
5.5.1	Manuale Qualità (MQ)	<p>Specificare che le regole di attribuzione di deleghe e procure sono riportate nel modello</p> <p>Specificare che le responsabilità connesse all'applicazione del D.lgs 231/01 sono riportate nel modello</p> <p>Integrare i mansionari delle funzioni con le responsabilità connesse all'applicazione del D.lgs 231/01.</p> <p>Aggiungere nell'organigramma l'OdV, specificare che responsabilità e regolamento di funzionamento dell'OdV sono riportate in "Regolamento OdV"</p>

L'Integrazione tra D.lgs 231/01 e il Sistema Qualità

Requisito UNI ISO 9001: 2008	Documento di riferimento	Possibile integrazione
5.6	Manuale Qualità (MQ)	Considerare tra gli elementi in ingresso anche i verbali dell'OdV, tra quelli in uscita eventuali obiettivi e azioni che impattano sull'applicazione del D.lgs 231/01 ovvero su miglioramenti nella sua applicazione
5.6	Riesame dell'edizione	Integrare un paragrafo relativo allo stato di applicazione del D.lgs 231/01; considerare tra gli elementi in ingresso anche il Codice Etico, i risultati dell'OdV, etc Prevedere un paragrafo dove sono riassunti i risultati a consuntivo dell'applicazione del D.Lgs 231/01 e sono pianificate le attività da svolgere per il periodo seguente: la relazione dell'OdV. E' un elemento in ingresso al Riesame della Direzione
6.2	Procedura	Specificare che nel piano formazione in ingresso di un nuovo collaboratore è prevista anche la formazione sul Modello Organizzativo, sul Codice Etico e Sistema disciplinare e che i documenti sono stati consegnati al collaboratore
7.5	Procedure	Introdurre le specifiche richieste dal D.lgs 231/01; tra queste, a mero titolo di esempio, fatturazione e gestione incassi, gestione pagamenti fornitori, gestione note spese, etc
8.2.2	Audit	Nella pianificazione degli audit prevedere anche una parte sull'applicazione del modello
8.2.3	MQ	Specificare che le attività di controllo dei processi, per quanto riguarda gli ambiti di applicazione del D.Lgs 231/01, sono dettagliati nel modello

Relazioni con ISO 9001:2008 (Sist. Gestione Qualità)

Analogie (ISO 9001 vs D.lgs 231)

- Analisi per processi
- Concetto di efficacia
- Obiettivo del dare evidenza
- Monitoraggio processi e correzioni in caso di anomalie
- Volontarietà
- Ottica preventiva
- Presenza di procedure ("protocolli") formali o documentati

Differenze (ISO 9001 vs D.lgs 231)

- Analisi dei rischi formale (*risk assessment*)
- Due parti diverse interessate (Direzione e **Org. Di Vigil.**)
- **Sanzioni e provvedimenti disciplinari**
- Frequenza bassa dei possibili reati
- Nel D.lgs 231/01 valuta il **giudice penale**, se necessario; non è possibile certificazione di terza parte

Relazioni con OHSAS 18001/2007 (Sistema Gestione Sicurezza)

D.Lgs 81/2008, Sezione II, Valutazione dei rischi Art. 30 - Modelli di organizzazione e di gestione, comma 5

In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle *Linee guida UNI-INAIL* per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard *OHSAS 18001:2007* **si presumono conformi** ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti

Occupational Health and SAfety Management System, compatibile con ISO 9001 (Qualità) e ISO 14001 (Ambiente)



Relazioni con OHSAS 18001/2007 (Sistema Gestione Sicurezza)

Analogie (OHSAS 18001 vs D.lgs 231)

- Approccio basato sui rischi
- Procedure
- Approccio preventivo

Differenze (OHSAS 18001 vs D.lgs 231)

- Dà presupposto di conformità per il requisito di adeguati "modelli organizzativi e gestionali" in relazione ai soli rischi art 25 septies D.lgs 231/01 (*omicidio colposo, lesioni gravi o gravissime*)
- Non prevede **sistema disciplinare**
- Non prevede controllo indipendente (non prevede **Organo di Vigilanza**)



OHSAS 18001:2007. La struttura del SGSL MANUALE PER LA GEST. SALUTE E SICUR. SUL LAVORO (MGSSL)

SEZIONE	TITOLO
01	Generalità
02	Scopo e campo di applicazione
03	Normativa di riferimento
04	Terminologia e definizioni
05	Requisiti del sistema di gestione della Sicurezza
06	Pianificazione
07	Implementazione ed operatività
08	Monitoraggio
09	Riesame della Direzione
10	Procedure Gestionali Salute e Sicurezza (PGSS)
11	Procedure Operative Salute e Sicurezza (POSS)
12	Istruzioni di lavoro (IL)
13	Documenti di Registrazione (DR)

La Norma BSI - OHSAS 18001:2007 **Procedure Gestionali Salute e Sicurezza (PGSS). Elenco**

Struttura ed organizzazione del Sistema

Definizione del programma di Gestione

Individuazione e Gestione delle Norme, delle Leggi e dei Regolamenti

Consultazione e Comunicazione

Formazione ed Addestramento

Gestione dei Documenti e delle RegISTRAZIONI

Controllo Operativo

Sorveglianza e Misurazione

Gestione degli infortuni, degli incidenti e dei comportamenti pericolosi

Gestione delle Non Conformità degli Incidenti e degli Infortuni

Gestione delle azioni correttive e preventive

Conduzione Audit Interni

Riesame e miglioramento del sistema

La Norma BSI - OHSAS 18001:2007 Procedure Operative Salute e Sicurezza (POSS).

Elenco

Modalità di Valutazione dei Rischi

Utilizzo e Manutenzione delle Macchine, Attrezzature ed Impianti

Gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)

Verifica, Controllo e Manutenzione di Impianti, Macchine ed
Apparecchiature ad Alimentazione Elettrica

IL DLGS 231/01 e I REATI AMBIENTALI

D.lgs 121/2011

Venerdì 7 aprile 2011, il Consiglio dei Ministri ha approvato un decreto legislativo che, in esecuzione di direttive comunitarie (Legge comunitaria n. 96 del 4.6.2010 e Direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente), **ha esteso l'applicazione del decreto 231 al settore dei reati contro l'ambiente (Art. 25-undecies - Reati ambientali)**

Il provvedimento, oltre a introdurre *due nuove fattispecie di reato* sinora non previste dal nostro ordinamento penale, *raggruppa le condotte illecite in tre grandi aree a seconda delle gravità* per poi applicare *sanzioni di natura pecuniaria* secondo il meccanismo delle quote.

In alcuni casi considerati più gravi è prevista anche l'applicazione di *misure interdittive*, per un massimo di 6 mesi; si applica *l'interdizione definitiva* nel caso di reati gravi in violazione alle norme sul traffico dei rifiuti

Il **07 luglio 2001** il Decreto è stato approvato (**Decreto Legislativo 121/11**).
Pubblicato su GU 177 del 1/8/11, in vigore dal 16 Agosto 2011

Sono stati introdotti nel **Codice Penale**

- articolo 727-bis c.p. : **uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di specie vegetali o animali protette**
- articolo 733-bis : **delitto di danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto**, colpito con l'arresto fino a 18 mesi e con l'ammenda non inferiore a 3mila euro.

Per quanto riguarda la responsabilità in sede penale degli Enti è stato introdotto nel **D.lgs 231 l'art 25-undecies:Reati Ambientali**) che prevede

per le violazioni al Codice Penale, di cui sopra:

- articolo 727-bis c.p.: sanzione pecuniaria fino a 250 quote;
- articolo 733-bis c.p.: sanzione pecuniaria da 150 a 250 quote

Sanzioni, sino a 300 quote, agli Enti per ***altri comportamenti illeciti***:

- reati previsti dal *decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152*, (Art 137 scarico di acque reflue contenenti sostanze pericolose; Art 256 Gestione di Rifiuti non autorizzata; Art 257 Bonifica dei siti, Art 258 Tenuta dei registri e formulari; Art 259/60 Traffico Illecito Rifiuti, etc)
- reati previsti dalla *legge 7 febbraio 1992, n. 150* (Specie animali protette)
- reati previsti dall'articolo 3, comma 6, della *legge 28 dicembre 1993, n. 549* (Impiego sostanze lesive)
- reati previsti dal *decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 202* (Art8/9 Inquinamento doloso e colposo)

IL DLGS 231/01. I REATI AMBIENTALI

Sanzioni

Tutte le condotte illecite vengono **suddivise in tre grandi aree** *a seconda della gravità*.

In particolare, tenendo ferma l'ormai "classica" identificazione delle sanzioni pecuniarie in quote (ogni quota può andare da un minimo di 258 euro a un massimo di 1.549) si è prevista la

sanzione pecuniaria fino a 250 quote per i reati sanzionati con l'ammenda o con la pena dell'arresto fino a uno anno oppure dell'arresto fino a due anni alternativa alla pena pecuniaria;

la sanzione pecuniaria da 150 a 250 quote per i reati sanzionati con la reclusione fino a 2 anni o con la pena dell'arresto fino a due anni;

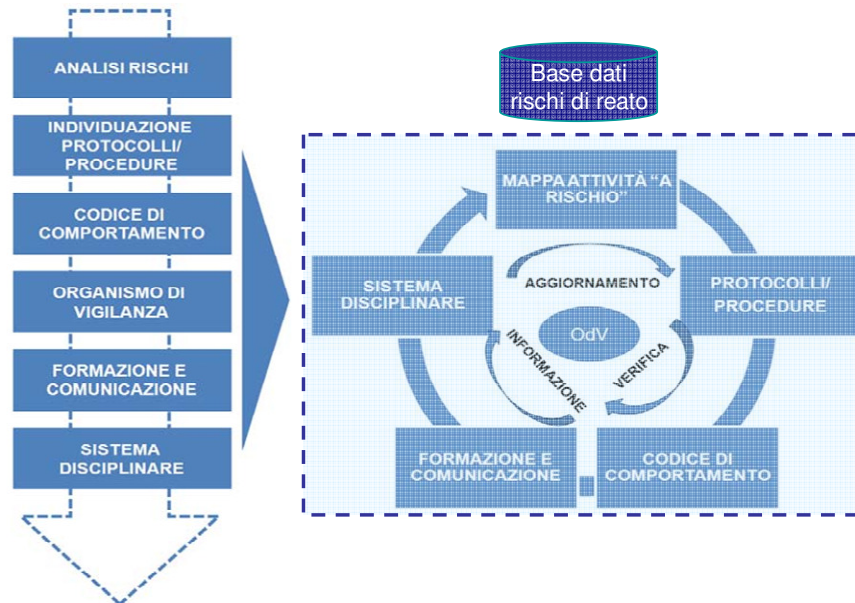
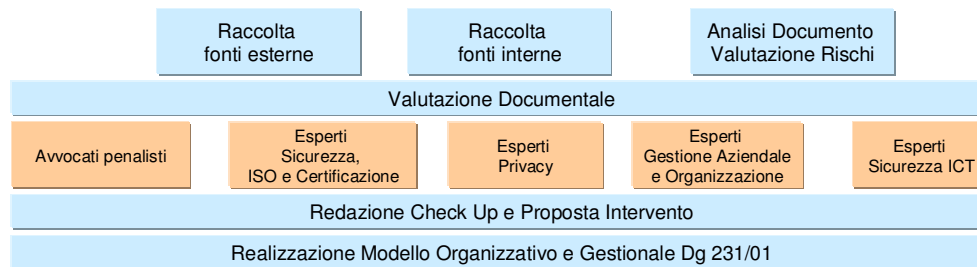
infine, da 200 a 300 quote per i reati sanzionati con la reclusione fino a tre anni o con la pena dell'arresto fino a tre anni.

Il Dlgs 231/01 ha rivoluzionato la normativa Italiana, estendendo la **responsabilità in sede penale anche alle Aziende**, per alcuni reati commessi nell'interesse o a vantaggio delle stesse, da persone in posizione apicale o subordinata. In caso di reato sarà **responsabile in sede penale sia la persona fisica sia la persona giuridica (azienda)**. Il decreto prevede un **sistema sanzionatorio** molto pesante di carattere sia pecuniario sia interdittivo per le Imprese

Assistiamo le imprese a prevenire e proteggersi dai reati disciplinati dal Dlgs 231/01

dando loro gli strumenti per la presunzione di conformità. Eseguiamo un'approfondita analisi aziendale a tutti i livelli organizzativi, al fine di garantire i massimi livelli di affidabilità nella gestione dei rischi. Il servizio comprende:

- **Check Up aziendale:** Interviste in azienda, Analisi documentale, gap analysis
- **Realizzazione del modello di organizzazione, gestione e controllo interno:**



Introduzione

L'Azienda non risponde penalmente se

- dimostra che
- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento e' stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (**Organismo di Vigilanza, OdV**)
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione
- Ha introdotto un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

L'importanza del Dlgs 231/01 continua a crescere in relazione all'aumento:

- delle **sanzioni amministrative e penali**
- delle **tipologie di rischi** di reato considerati dalla normativa in continuo aggiornamento
- delle **relazioni con i decreti normativi** relativi alla Sicurezza e Tutela della Salute nei luoghi di lavoro
- della sensibilizzazione dovuta alla **crisi finanziaria** ed ai fatti di cronaca relativi a illeciti aziendali
- dell'**obbligatorietà** per alcuni enti



Ingegneria, Software e Consulenza Gestionale

Modelli di Organizzazione Gestione e Controllo D.lgs 231/01

Pianificazione e Controllo di Gestione

Software gestione integrata dei sistemi di compliance aziendale

Software Budget e Controllo

Dott. Ing. Matteo Moi

matteo.moi@em2c.it

mobile + 39 347 7377213

tel. +39 0331 1683087

EM²C Consulting
Via Pisacane, 46
20025 Legnano (MI)
P.IVA 05655060969

ENERGIA PER IL TUO BUSINESS