

ROTARY INTERNATIONAL

**La responsabilità amministrativa  
degli Enti, delle Società e delle  
Associazioni  
D.Lgs 231/01**



Quaderno di informazioni operative n.7

TQM-RRVF  
Total Quality Management  
Rotarians Fellowship  
Sezione Italiana

TQM-RRVF  
Total Qualità Management  
Rotarians Fellowship  
Sezione Italiana

*Ha già pubblicato:*

- Quaderno: “La Qualità in un Club per un Club di qualità
- Quaderno 1 “I principi della qualità “
- Quaderno 2 “ La Qualità nella formazione, per una formazione di qualità”
- Quaderno 3 “ La Qualità in sanità per una sanità in qualità “
- Quaderno 4 “ La Qualità nel turismo per un turismo di qualità “
- Quaderno 5 “ Protezione dei dati personali – Privacy in un Club di servizio”
- Quaderno 6 “ Qualità e sicurezza dei beni di consumo – I marchi di conformità”

**Rotary International**  
Total Quality Management  
Rotarians Fellowship  
Sezione Italiana

© Copyright 2010

*E' possibile utilizzare i contenuti di questo quaderno citando la fonte*  
Edizione fuori commercio



## Indice

<b>Introduzione</b>	pag. 5
<b>1 - Introduzione: Il Decreto</b>	pag. 8
<b>2 - Il Modello</b>	pag. 10
<b>3 - I Reati</b>	pag. 13
<b>4 - Le fasi di adeguamento</b>	pag. 17
<b>5 - La struttura del modello</b>	pag. 21
<b>6 - Il decreto e il codice della sicurezza nei luoghi di lavoro</b>	pag. 23
<b>7 - L'organismo di vigilanza (OdV)</b>	pag. 25
7.1 - Funzioni e poteri dell' OdV	pag. 26
7.2 - Informazioni dovute all'OdV	pag. 28
<b>8 - Il personale</b>	pag. 31
8.1 - La formazione	pag. 31
8.2 - Il sistema disciplinare	pag. 31
<b>9 - Le verifiche periodiche</b>	pag. 37
<b>10 - Conclusioni e commenti</b>	pag. 39
<b>Annotazioni</b>	pag. 41





## Introduzione

La International Fellowship for Total Quality Management raggruppa un Rotariani in tutto il mondo che si occupano di Qualità nei vari aspetti.

Nell'ambito della Azione Interna della attività rotariana e per dare una significativa risposta a quanti affacciandosi al mondo della qualità hanno dubbi e perplessità, dal 1998 si è costituita anche in Italia la sezione della

### **Total Quality Management Rotarians Fellowship (TQM-RRVF)**

I Rotariani che fanno parte di questa Fellowship intendono quindi mettere a disposizione la propria esperienza professionale - in quanto soggetti cioè che hanno già affrontato tali problemi - per i colleghi che vogliono affrontare la problematica del “mettersi in qualità”, ma che hanno dubbi e/o perplessità in merito.

Gli aderenti svolgono la propria attività professionale nei più svariati campi ed intendono dare il proprio contributo al fine di trasmettere le proprie esperienze acquisite ad altri Rotariani che vogliono affrontare tematiche simili.

Per maggiori informazioni riguardanti l'attività della fellowship  
è disponibile il sito internet

**[www.rotarytqm.it](http://www.rotarytqm.it)**





Gli aderenti alla sezione italiana della Fellowship sono Rotariani di varie parti d'Italia e agiscono esclusivamente su base volontaria nello spirito rotariano del servire.

Il quaderno predisposto, il settimo di una serie su tematiche varie, vuole essere un contributo ad una maggiore qualificazione della attività di ogni Club che molto spesso hanno tra le proprie attività quella di supporto a Enti di formazione di ogni genere e grado e a Rotariani che vogliono meglio capire il mondo della “qualità”.

Nello spirito del miglioramento continuo, ogni eventuale commento e/o suggerimento sarà apprezzato.

Per contattarci e-mail: [rotarytqm@tiscali.it](mailto:rotarytqm@tiscali.it)

### I componenti della Fellowship

Novembre 2010 - Rev.0 – emissione

Hanno contribuito alla realizzazione di questo quaderno  
i componenti della Commissione:

Paolo Grondona	R.C. Cantù (D 2040 ) Estensore e Coordinatore della pubblicazione
Vittorio Cariatì	R.C. Milano Sud-Est (D 2040)
Stefano Farnè	R.C. Monza Nord Lissone (D 2040)
Pietro Freschi	R.C. Milano Aquileia (D 2040)
Giuseppe Lepore	R.C. Roma Sud (D 2080)
Antonio Todesco	R.C. Legnago (VR) (D 2060)
Paolo Piccinno	R.C. Bari Mediterraneo (D 2120)

Ai quali vanno sentiti ringraziamenti

Pietro C. Freschi  
Coordinatore Italia TQM - RRVF



### **Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante “Disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.**

#### **1 - Introduzione: Il decreto**

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, recante “Disciplina della Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300”, (di seguito “il Decreto”) ha introdotto la così detta responsabilità amministrativa degli Enti, accertata in sede penale

Devono intendersi destinatari di tale responsabilità gli Enti forniti di personalità giuridica, le società commerciali e le associazioni, queste ultime anche se prive di personalità giuridica. Il Rotary in quanto tale, pertanto, non sfugge all’ambito di applicazione del Decreto. Non di meno, e ciò vale per tutte associazioni senza fini di lucro, le fattispecie di reato per cui scatta la responsabilità amministrativa degli Enti, come sotto esposte, sono ben più facilmente tipiche delle attività lucrose e d’impresa che di quelle caratteristiche del nostro Club. Questa è la ragione per cui il titolo e l’argomento di questa breve pubblicazione fanno riferimento solo alla responsabilità delle imprese. Del resto, negli ormai nove anni di vigenza del Decreto, la questione della sua concreta attuazione all’interno del Rotary non è mai stata posta e questo ci conforta nella decisione presa.

La responsabilità amministrativa degli Enti sorge esclusivamente in relazione ad una serie di fattispecie di reato espressamente contemplate dal Decreto. La serie, inizialmente ristretta, è stata allargata a più riprese da provvedimenti successivi al Decreto. Perché sussista responsabilità, il Decreto richiede che il reato sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio degli Enti da:

- (i) persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria o funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli Enti medesimi;





- (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Detta responsabilità amministrativa è diretta e si aggiunge a quella penale e personale della persona fisica che ha materialmente realizzato il reato. Inoltre, è autonoma rispetto a quella dell'autore materiale del reato, con la conseguenza che essa permane in capo all'Ente anche qualora l'autore del reato resti impunito per cause differenti dall'amnistia (ad esempio, per morte prima del giudizio).

L'ampliamento della responsabilità mira a coinvolgere nella repressione di taluni illeciti penali gli Enti che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse ha agito l'autore del reato.

Per tutti gli illeciti è sempre prevista l'irrogazione di una sanzione pecuniaria proporzionata alla gravità del reato ed alle capacità economiche dell'Ente, la confisca obbligatoria del prezzo o del profitto del reato e, nei casi più gravi, sono previste anche misure interdittive (applicabili anche in via cautelare) quali la sospensione o revoca delle licenze e concessioni, il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni o servizi, l'interdizione dall'esercizio dell'attività.

La responsabilità prevista dal Decreto si configura per gli Enti aventi nel territorio italiano la sede principale, anche in relazione a reati commessi all'estero, purchè per gli stessi non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato, nonché per gli Enti stranieri se il reato è stato commesso in Italia (anche se l'Ente non ha sedi in Italia).



### 2 - Il Modello

Gli artt. 6 e 7 del Decreto attribuiscono efficacia determinante all'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo (di seguito "il Modello"), al fine di evitare la responsabilità amministrativa degli Enti.

In particolare l'articolo 6, comma 1, del Decreto, contempla l'ipotesi della commissione del reato da parte dei **soggetti in posizione apicale** (cioè, in altri termini, coloro che non devono render conto ad alcun superiore) e prevede una forma specifica di esonero da detta responsabilità qualora l'Ente dimostri che:

- a) l'organo dirigente dell'Ente 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, nonché curare il loro aggiornamento, è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza);
- c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lettera b).

L'esistenza di adeguati modelli organizzativi, nel caso di reati commessi non da soggetti in posizione apicale, ma dai soggetti sottoposti all'altrui direzione di cui all'art. 5 comma 1 lettera b) e all'art. 7 comma 2 del Decreto, soggetti dunque non autonomi, ma eterodiretti, comporta, invece che una esimente per l'Ente, un'inversione dell'onere della prova a beneficio di questo. Ciò significa che, in questo caso, per andare esente da responsabilità all'Ente basterà dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.



L'art. 6, comma 2, del Decreto prevede, inoltre, che - “in relazione all'estensione dei poteri delegati (dall'Ente a persone fisiche abilitate ad agire per questo, n.d.r.) e al rischio di commissione dei reati” - i modelli di cui alla lettera a) supra, debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito esiste la possibilità che vengano commessi reati previsti dal Decreto;
- 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 di tali reati;
- d) prevedere obblighi e modi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello (il così detto whistle blowing);
- e) introdurre un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Lo stesso Decreto prevede che il Modello può essere adottato sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni di categoria degli Enti, comunicati al Ministero di Grazia e Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni, osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati (ad es. le Linee Guida emesse da Confindustria, periodicamente aggiornate in relazione all'evoluzione della normativa ).

Tuttavia, è opportuno precisare che l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo costituisce una facoltà dell'Ente e non un obbligo. La mancata adozione non è soggetta ad alcuna sanzione, ma espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati dai soggetti su indicati. Pertanto, nonostante la ricordata facoltà dell'Ente, di fatto l'adozione del Modello diviene obbligatoria se si vuole beneficiare dell'esimente.





### 3 - I Reati

Quanto alla tipologia di reati cui si applica il suddetto regime di responsabilità a carico degli Enti, il Decreto, nella sezione terza del capo primo, fa riferimento ad una serie tassativa di reati costituente un numero chiuso, ancorché tendenzialmente dinamico e in progressiva espansione, come del resto dimostrato dalla recente introduzione nel numero chiuso poc'anzi menzionato di alcune fattispecie di reati contro la persona, ad opera della legge n. 123 del 3 agosto 2007, successivamente modificata dal decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81, nonché di alcune fattispecie di reati informatici, ad opera della legge n. 48 del 18 marzo 2008. I reati che sono possibile fonte di responsabilità amministrativa degli Enti sono:

*a) reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione:*

indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.), truffa ai danni dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, co. 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.), concussione (art. 317 c.p.), corruzione per un atto d'ufficio (artt. 318, 321 c.p.), corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (artt. 319 e 319-bis c.p.), corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.), istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.), malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);

*b) reati informatici e in violazione della privacy:*

accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615 ter c.p.), detenzione o 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.), 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.), falsità in documenti informatici (art. 491 bis c.p.), frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 quinquies c.p.);

*c) reati di falso nummario (cioè di valute o valori aventi corso legale):*

falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;

*d) reati societari (introdotti con il D.Lgs. 61/2002):*

false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.), false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622, co. 1 e 3, c.c.), falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, co. 1 e 2, c.c.), impedito controllo (art. 2625, co.2, 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.), omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.), formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.), indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.), illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.), aggio (art. 2637 c.c.), ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.);

*e) reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal c.p. e dalle leggi speciali;*

*f) pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.);*

*g) reati 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 c.p.), pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.), 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.);



*h) reati di abuso di mercato:*

abuso di informazioni privilegiate (d. lgs. 59/1998, art. 184), manipolazione del mercato (d.lgs. 58/1998, art. 185);

*i) 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:*

*m) omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni personali colpose (art. 590 c.p.);*

*l) 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.);

*n) reati di natura associativa transnazionale ai sensi dell'art. 3 della legge n. 146 del 2006:*

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, associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;

*o) reati contro l'amministrazione della giustizia:*

induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.), favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

Deve, tuttavia, rilevarsi che l'elenco tassativo di reati in relazione ai quali sorge la responsabilità amministrativa degli Enti è destinato ad aumentare nel breve periodo: sono allo studio di commissioni ministeriali diversi disegni di legge volti ad introdurre reati relativi alla tutela dell'incolumità pubblica (strage, incendio etc.) e reati in materia di tutela ambientale e del territorio.







### 4 - Le fasi di adeguamento

Il procedimento di adeguamento che gli Enti direttamente interessati dovrebbero intraprendere per allinearsi ai contenuti ed alle prescrizioni del Decreto può suddividersi in quattro fasi fondamentali:

- Definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo;
- Predisposizione del codice di comportamento, comunemente detto Codice Etico (definizione d'ora innanzi adottata; si tratta del documento ufficiale dell'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti di coloro che vengono con esso in contatto);
- Formazione e divulgazione al personale delle disposizioni del Modello e del Codice Etico;
- Composizione e nomina dell'Organo di Vigilanza e Controllo.

Le regole di comportamento contenute nel Modello devono integrarsi con quelle del Codice Etico, pur presentando, il Modello, per le finalità che esso intende perseguire, in attuazione delle disposizioni riportate nel Decreto, una portata diversa rispetto al Codice stesso.

Sotto tale profilo, infatti:

- il Codice Etico rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di “deontologia dell'Ente” che questo riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza di tutti i lavoratori dipendenti;
- il Modello risponde invece a specifiche prescrizioni contenute nel Decreto, finalizzate a prevenire la commissione di particolari tipologie di reati (per fatti che, commessi apparentemente a vantaggio dell'Ente, possono comportare una responsabilità amministrativa in base alle disposizioni del Decreto medesimo).

Il Modello dev'essere approvato dal massimo livello decisionale dell'Ente, considerando la struttura di governance in concreto operante. Il Decreto, infatti, indica il Modello come “atto di emanazione dell'organo dirigente”.



Per esempio, nell'ambito di una Società per Azioni di tipo tradizionale o monistico, pertanto, l'organo preposto all'approvazione ed adozione del Modello è il Consiglio di Amministrazione, in accordo con l'Assemblea degli azionisti; per le S.p.A che adottano un sistema d'amministrazione dualistico a tal fine provvederà il Consiglio di Gestione.

Nella seduta di approvazione del Modello deve altresì procedersi alla nomina dell'Organismo di Vigilanza (di seguito OdV), ovvero l'organo preposto al controllo effettivo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello stesso ed alla proposizione degli aggiornamenti.

Scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo, da svolgersi anche in via preventiva, volto a prevenire la commissione delle diverse tipologie di reati previste dal Decreto.

In particolare mediante l'individuazione delle "aree di attività a rischio" e la loro conseguente regolamentazione, il Modello si propone come finalità di:

- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto dell'Ente adottante nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel Modello, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, nonché sul piano disciplinare, non solo nei propri confronti, ma anche nei confronti dell'Ente;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate dall'Ente in quanto (anche quando il medesimo fosse apparentemente in grado di trarne vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico-sociali cui lo stesso intende attenersi nel raggiungimento dei propri scopi ed esplicitamente contenuti nel Codice Etico;
- consentire all'Ente, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.



Punti cardinali del Modello sono:

- ⇒ l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli organizzativi delle regole di comportamento e delle procedure istituite;
- ⇒ la mappa delle “aree di attività a rischio” dell'Ente, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi reati;
- ⇒ l'attribuzione all'OdV di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- ⇒ la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- ⇒ il rispetto del principio di separazione delle funzioni;
- ⇒ la definizione dei poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- ⇒ la verifica dei comportamenti dei soggetti che hanno agito per l'ente, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico.





### 5 - La struttura del modello

Il Modello organizzativo è generalmente costituito da una “Parte Generale” e da singole “Parti Speciali” predisposte per le tipologie di reato contemplate dal Decreto e concretamente ipotizzabili alla luce dell’attività dell’Ente e della sua struttura.

Il Modello, infatti, deve predisporre un efficace sistema di tutele volto a prevenire i reati in cui l’Ente potrebbe concretamente incorrere in ragione dei propri scopi, delle dinamiche commerciali o sociali e della sua articolazione interna.

Tuttavia, l’organo preposto all’adozione del Modello (ad esempio nel caso di una S.p.A. tradizionale il Consiglio di Amministrazione) ha il compito di disporre l’eventuale integrazione del Modello nelle successive fasi con ulteriori Parti Speciali relative ad altre tipologie di reati che, per effetto di ulteriori normative, risultino inserite o comunque collegate nell’ambito di applicazione del Decreto o vengano in seguito elaborate.

L’adozione del modello e’ attuata secondo i seguenti criteri:

*a) Predisposizione ed aggiornamento del Modello*

è affidato all’organo direttivo dell’Ente predisporre e varare il Modello in relazione alle attività a rischio svolte. Allo stesso organo è, altresì, deve provvedere all’aggiornamento del Modello medesimo in relazione alle esigenze di adeguamento che per esso potrebbero nel tempo determinarsi.

*b) Applicazione del Modello e controlli sulla sua applicazione*

è rimesso all’OdV il compito primario di esercitare i controlli sull’attuazione del Modello stesso secondo le procedure in esso descritte.

*c) Controllo e verifica dell’efficacia del Modello*

è affidato all’OdV il compito di dare impulso e di coordinare sul piano generale le attività di controllo sull’applicazione del Modello al fine di assicurare allo stesso una corretta ed omogenea attuazione.





### 6 - Il decreto e il codice della sicurezza nei luoghi di lavoro

L'art. 30 del Decreto Legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 (il così detto “Codice della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro”) prescrive che il Modello sia adeguato a coprire più ampi scopi, strettamente inerenti al tema della sicurezza, e dotato di idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività compiute, in qualunque ambito societario, al fine di conseguire gli scopi predetti. L'immediata precettività della norma ha comportato la necessità di un pronto adeguamento dei Modelli esistenti. Per i modelli di prima adozione, successivi all'introduzione del Codice della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, ai sensi dell'art. 30 citato, “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 allo standard internazionale OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti” richiesti.

Essendo il Modello un “atto di emanazione dell'organo dirigente” (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto) le successive modifiche ed integrazioni di carattere sostanziale del Modello stesso sono rimesse alla competenza dello stesso organo che ha proceduto all'approvazione.

Talora la facoltà di apportare al testo eventuali modifiche od integrazioni di carattere formale è prevista anche per organi diversi dal predisponente, ovvero per il Presidente e/o l'Amministratore Delegato e/o al Direttore Generale nel caso di una S.p.A.

Il Modello inoltre deve prevedere la competenza dell'OdV di proporre all'occorrenza integrazioni di carattere specifico.







### 7 - L'organismo di vigilanza (OdV)

L'articolo 6, lettera b), del Decreto pone come condizione per la concessione dell'esenzione dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli nonché di curarne l'aggiornamento sia affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo.

Il Decreto lascia ampia autonomia in relazione ai criteri di costituzione e nomina dell'OdV, tuttavia fissa alcuni requisiti imprescindibili per l'organo di controllo quali l'autonomia di poteri e di iniziativa; inoltre l'organismo dovrà presentare i requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione, necessari per assolvere le funzioni di cui al su citato art. 6 lettera b). A tal fine, il decreto ha stabilito che i componenti nominati dell'OdV rispondano alle caratteristiche prescritte per l'organo e non si trovino in situazione di conflitto d'interessi, interno od esterno, in relazione ai loro altri incarichi o compiti professionali.



### 7.1 - Funzioni e poteri dell'OdV

I compiti propri dell'OdV possono essere svolti o dall'omonimo organo societario preposto a tale funzione e nominato ad hoc o, soprattutto negli Enti di piccole dimensioni, direttamente dall'organo dirigente.

Solitamente nelle Società per Azioni l'organismo interno dell'Ente deputato per eccellenza a rivestire il ruolo di Organismo di Vigilanza è il collegio sindacale, mentre nelle società di grandi dimensioni tale funzione potrà essere attribuita all'organo interno che già svolge il compito di Internal Auditing.

La nomina avviene ad opera del Consiglio di Amministrazione ed è opportuno in tale frangente non solo determinare la durata in carica dell'OdV e stabilire gli eventuali compensi per i membri dello stesso, bensì redigere un regolamento che contempli specificamente anche la coordinazione dell'azione di controllo con l'informativa agli organi dirigenziali.

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di vigilare :

- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei destinatari, appositamente individuati nelle singole Parti Speciali, in relazione alle diverse tipologie di reati contemplati dal Decreto;
- sulla reale efficacia e sulla effettiva capacità del Modello, in relazione alla struttura dell'Ente, di prevenire la commissione di reati di cui al Decreto;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni o attività dell'Ente.

Su di un piano più operativo e' affidato all'OdV il compito di:

- attivare le procedure di controllo, tenendo presente che una responsabilità primaria sul controllo delle attività, anche per quelle relative alle aree di attività a rischio, resta comunque demandata al management operativo;
- condurre ricognizioni dell'attività aziendale ai fini della mappatura aggiornata delle aree di attività a rischio nell'ambito del contesto dell'Ente;



- effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici posti in essere nell'ambito delle aree di attività a rischio;
- diffondere la conoscenza e la comprensione del Modello e predisporre la documentazione organizzativa interna necessaria al fine del funzionamento del Modello stesso, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo capitolo 9) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista delle informazioni che devono essere allo stesso OdV obbligatoriamente trasmesse;
- coordinarsi con gli altri organi o dipartimenti interni dell'Ente (anche attraverso apposite riunioni) per il migliore monitoraggio delle attività nelle aree a rischio; a tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio;
- controllare l'effettiva presenza, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta in conformità a quanto previsto nelle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati;
- condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del Modello;
- verificare che gli elementi previsti dalle singole Parti Speciali del Modello per le diverse tipologie di reati (adozione di clausole standard, espletamento di procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, ad un aggiornamento degli elementi stessi;
- coordinarsi con i responsabili delle altre funzioni di management dell'Ente per aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizioni delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari, ecc.);
- predisporre una relazione informativa, su base almeno annuale, per l'organo dirigente e di controllo sull'andamento del sistema di verifiche adottato.



### 7.2 Informazioni dovute all'OdV

Nel contesto dell'Ente, dovrà essere portata a conoscenza dell'OdV, oltre alla documentazione prescritta nelle singole Parti Speciali del Modello secondo le procedure indicate, anche ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente dall'interno o da terzi e attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio, secondo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte eventuali segnalazioni relative alla commissione di reati previsti dal Decreto in relazione all'attività dell'Ente o comunque a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dall'Ente stesso;
- il flusso delle segnalazioni, incluse quelle di natura ufficiosa, deve essere canalizzato verso l'OdV;
- l'OdV valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole descrizione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e motivando per iscritto eventuali rifiuti di procedere a un'indagine interna;
- le segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Codice Etico, potranno essere in forma scritta e avere a oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello. L'OdV agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti dell'Ente o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede;
- è prevista l'istituzione di “canali informativi dedicati”, da parte dell'OdV, con duplice funzione: quella di facilitare il flusso di segnalazioni e informazioni verso l'OdV e quella di risolvere velocemente ogni dubbio. Questa pratica di segnalazione istituzionale viene spesso indicata, nei contesti transnazionali o anglosassoni, con la definizione di whistle blowing.



Devono essere trasmesse all'OdV le informazioni concernenti:

- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Decreto;
- qualunque notizia che emerga all'interno dell' Ente relativa a casi di avvio di procedimento giudiziario a carico dei dirigenti o dei dipendenti per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni dell'Ente nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.





## 8 - Il personale

### 8.1 - La formazione

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è decisa dall'OdV e ha lo scopo di informare i dipendenti dei contenuti del Modello e, in particolar modo, delle responsabilità che da esso derivano.

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni all'Ente (Agenti, Distributori, Consulenti, ecc.) apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dall'Ente sulla base del Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

### 8.2 - Il sistema disciplinare

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello e' la predisposizione di un adeguato sistema di sanzioni per la violazione delle regole di condotta imposte ai fini della prevenzione dei reati di cui al Decreto, e, in generale, delle procedure interne previste dal Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole interne di condotta imposte dal Modello sono assunte dall'Ente in piena autonomia indipendentemente dalla sanzione extradisciplinare che tali condotte possano determinare.

I comportamenti tenuti dai dipendenti in violazione delle singole regole comportamentali dedotte dal Modello e dalle prescrizioni del Codice Etico sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alle sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti esse devono rientrare tra quelle previste dai CCNL applicabili, ove esistenti, nonché dall'articolo 7 della Legge 20 maggio 1970 n. 300 (lo "Statuto dei Lavoratori").



Tra le sanzioni più frequentemente previste nei sistemi disciplinari compaiono:

- a. il provvedimento di rimprovero verbale o scritto per il lavoratore dipendente che violi le procedure interne previste dal Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello, o ancora violi le prescrizioni del Codice Etico;
- b. il provvedimento della multa non superiore al salario di 3 ore per il lavoratore dipendente che violi più volte le procedure interne previste dal Modello o adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni dello stesso;
- c. il provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione per un massimo di tre giorni per il lavoratore dipendente che nel disattendere le procedure interne previste dal Modello o adottando, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché compiendo atti contrari all'interesse dell'Ente arrechi un danno al medesimo. Il comportamento censurato deve essere tale da determinare un danno o una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'Ente o comunque consistere in atti contrari agli interessi, dell'Ente, parimenti derivanti dalla non osservanza delle disposizioni comunicate dal medesimo;
- d. il provvedimento del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso per il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello nonché diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento la determinazione di un danno notevole o di una situazione di notevole pregiudizio;





- e. il provvedimento del licenziamento senza preavviso per il lavoratore dipendente che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico dell'Ente di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia dell'Ente nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'Ente stesso.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni devono tuttavia essere coerenti con le mansioni del lavoratore dipendente, l'anzianità di servizio, gli eventuali precedenti disciplinari, l'intenzionalità del comportamento o il grado di negligenza, imprudenza o imperizia, la prevedibilità dell'evento, la posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza, le altre eventuali circostanze concrete.

Per quanto riguarda l'accertamento delle suddette infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla funzione dirigenziale dell'Ente.

In caso di violazione, da parte di dirigenti, delle procedure interne previste dal Modello o di adozione, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, le misure da applicare nei confronti dei responsabili devono essere le più idonee, in conformità a quanto previsto dal CCNL applicabile, ove esistente, nonché a quanto dedotto nel contratto di lavoro.

In caso di violazione del Modello da parte di Amministratori di una società, l'OdV deve informare l'intero Consiglio di Amministrazione o il Collegio Sindacale, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa, ivi inclusa la revoca degli Amministratori inadempienti.

In virtù della totale autonomia ed autodirezione che caratterizzano i collaboratori ed i consulenti esterni, l'Ente non risponde dei reati posti in essere da questi, a meno che tra gli stessi e l'Ente non sussista un rapporto di tipo organico, oppure una correttezza basata sul concorso nella commissione del reato di cui si tratta.





Tuttavia, in considerazione dei possibili danni all'immagine che all'Ente potrebbero derivare dalle violazioni al D.lgs. 231/01, sarebbe opportuno altresì predisporre nel Modello delle sanzioni per le violazioni poste in essere sia da collaboratori occasionali dell'Ente sia da terzi che con lo stesso intrattengono rapporti commerciali (ad. es. fornitori).

L'estensione del regime sanzionatorio disciplinare ai terzi presuppone ovviamente che il Modello ed il Codice Etico siano portati a conoscenza di questi in forme idonee ed efficaci.

Generalmente le violazioni concernono sia le disposizioni del Modello che le disposizioni del Codice Etico e prevedono in ultima istanza anche la risoluzione del contratto.

Potrà inoltre essere prevista nel Modello la facoltà di richiedere il risarcimento qualora dal comportamento sanzionabile derivino danni concreti all'Ente, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto.





### 9 - Le verifiche periodiche

Il Modello non è concepito come un sistema statico ma deve essere uno strumento dinamico in grado di verificare nel tempo l'efficacia delle sue componenti, ovvero i sistemi adottati e le procedure esistenti.

Pertanto, il Modello deve predisporre un programma di verifiche aventi ad oggetto:

- i principali atti dell'Ente ed i contratti di maggiore rilevanza, conclusi dall'Ente nelle aree di attività a rischio;
- le procedure adottate con il Modello al fine di garantirne l'effettivo funzionamento. E' opportuna, altresì, un'analisi delle azioni intraprese, delle segnalazioni, degli eventi considerati rischiosi, del grado di condivisione e di conoscenza del Modello da parte del personale.





### **10 - Conclusioni e commenti**

E' evidente l'intenzione del Legislatore di allargare sempre più l'ambito di applicazione del Decreto, al fine di sviluppare e promulgare una sorta di coscienza etica collettiva degli Enti.

Questo obiettivo, tuttavia, viene perseguito con strumenti che, gravando di un ulteriore compito il giudice penale, e di un ulteriore carico burocratico il processo penale, potrebbero alla lunga rivelarsi inefficaci a causa della tortuosità delle norme procedurali applicabili e della conseguente lunghezza dei giudizi. Inoltre, i meccanismi previsti dal Decreto troppo facilmente potrebbero prestarsi alla predisposizione di "capri espiatori" all'interno degli Enti, dipendenti e funzionari che solo apparentemente agiscono all'insaputa degli organismi di vigilanza e di governance, mentre invece ne sono fedeli mandatarî, pronti a sacrificarsi in caso di scandalo e ad apparire come i soli responsabili, salvando l'Ente dalle sanzioni amministrative irrogabili.



















*finito di stampare nel mese di novembre 2010*