

LA RESPONSABILITA' DELL'ENTE E IL MODELLO ORGANIZZATIVO - DECRETO 231/01

Il decreto legislativo 08/06/2001 n. 231 introduce **la disciplina della responsabilità amministrativa** (sostanzialmente penale) per società, enti ed organizzazioni, con o senza personalità giuridica.

Le aziende possono essere soggette a gravi sanzioni pecuniarie ed interdittive per reati commessi da un proprio amministratore, dirigente o dipendente (o terzo mandatario).

Tra i reati compresi nel decreto i più significativi sono i reati commessi ai danni della pubblica amministrazione (corruzione, concussione, malversazione, truffa, frode informatica, etc.), i reati societari (falso in bilancio, illegale ripartizione degli utili, false comunicazioni, indebita restituzione dei conferimenti), gli abusi di mercato (es. alterazione dei prezzi di per influenzare l'andamento in borsa) e i reati ai danni della sicurezza dei lavoratori (aspetto quest'ultimo di particolare rilevanza per l'entità delle sanzioni pecuniarie ed interdittive rispetto al verificarsi del reato).

Le **sanzioni** previste dal D. Lgs. 231 sono di tre tipologie:

- Sanzioni pecuniarie (applicata per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000. L'importo di una quota va da un minimo di € 250,00 ad un massimo di € 1.500). Il Giudice nella commisurazione della sanzione determina il numero delle quote e l'importo della stessa a seconda della gravità del reato e del concorso delle altre circostanze.
- Sanzioni interdittive: interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione e revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni, divieto di collaborare con la P.A., esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi, divieto di pubblicizzare beni e servizi.
- Confisca (del profitto o del prezzo del reato, anche per equivalente).
- Pubblicazione della sentenza di condanna (dannosa in termine di immagine).

BENEFICI E VANTAGGI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

L'ente per **non incorrere in responsabilità** e per **ottenere un esonero** parziale deve predisporre un idoneo modello organizzativo adeguato alla realtà aziendale e redatto in conformità ai codici di comportamento delle organizzazioni di categoria di riferimento.

Il modello organizzativo è un complesso di regole, strumenti e condotte funzionali, atte a dotare l'azienda di un sistema organizzativo di gestione.

Il modello deve:

- Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati
- Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza (OdV)
- Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'azienda in relazione ai reati da prevenire

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

IPQ Tecnologie partecipa alla creazione del modello organizzativo e ove richiesto alla diretta partecipazione dell'Organismo di Vigilanza (OdV), organo collegiale interno all'ente con compiti di iniziativa e di controllo sulla efficacia del modello organizzativo applicato e dotato di piena autonomia indipendenza, imparzialità, continuità d'azione e autonomia finanziaria nell'esercizio della supervisione.

In dettaglio l'OdV deve vigilare sull'osservanza delle prescrizioni da parte dei soggetti interessati, sulla opportunità di procedere a revisioni ed aggiornamenti del modello organizzativo in relazione alle mutate esigenze aziendali e verificare l'efficacia del modello organizzativo nella prevenzione della commissione degli illeciti.



SISTEMA INTEGRATO

L'applicazione di un sistema di gestione in accordo al ex D. Lgs. 231/2001 si integra perfettamente all'interno dei sistemi di gestione già sviluppati in azienda, in particolare con il sistema organizzativo ISO 9001 che permette di controllare tutti i processi aziendali (gestione gare appalto, approvvigionamenti, etc), con il sistema di gestione OHSAS 18001 che permette di tenere sotto controllo il sistema di gestione sicurezza, e infine con il sistema di gestione ambientale ISO 14001 che permette di monitorare e controllare le attività aziendali con impatto ambientale.

LA PROPOSTA DI ASSISTENZA

1. **Audit:** l'attività si sviluppa partendo da interviste all'interno dell'azienda e analisi per individuare i processi critici che se non controllati potrebbero essere all'origine di reati.
2. **Valutazione dei controlli in essere nelle aree a rischio:** in un'azienda tipo i processi sui quali con più frequenza si interviene sono quelli relativi alle transazioni finanziarie, i processi di approvvigionamento, assunzione del personale, gestione omaggi, gestione procacciatori d'affari, gestione contabilità e bilancio, gestione gare d'appalto, gestione sistemi di sicurezza.
3. **Azioni di controllo:** una volta individuati i processi critici, su questi si interviene per rendere documentata e controllabile ogni attività.
4. **Predisposizione di un valido modello organizzativo e nomina dell'Organismo di Vigilanza** con requisiti previsti dalla Legge.

Per essere efficace il modello deve prevedere la predisposizione di un **Codice Etico** dove vengano riportati i principi comportamentali ossia la missione dell'azienda e il modo in cui intende realizzarla, gli standard etici di comportamento (concetti di trasparenza onestà, riservatezza ai quali l'azienda si deve ispirare nello svolgimento delle sue attività) e le norme comportamentali che regolano le modalità di relazione dell'azienda con i propri stakeholder.

Deve essere inoltre predisposto un **Sistema Sanzionatorio** come richiesto dal decreto, nel quale si definiscano le misure disciplinari da applicare nei confronti di dipendenti, dirigenti (riferimento al CCNL), amministratori (proposta all'assemblea di revoca per giusta causa), partner esterni, collaboratori (clausole specifiche da inserire nei contratti/ lettere d'incarico per eventuali risoluzioni contrattuali e/o richiesta risarcimento danni). Le sanzioni devono essere coerenti con le leggi, la contrattazione collettiva e gli altri contratti aziendali.

Il sistema di gestione organizzativo per essere applicato correttamente all'interno dell'azienda deve essere condiviso attraverso l'attivazione di **politiche di informazione, sensibilizzazione, e formazione** relativamente agli illeciti 231 e agli effetti sull'azienda nella ipotesi di commissione di illecito. Tali strumenti, se attivati, diventano prova a favore dell'ente della corretta informazione di tutti i soggetti d'impresa sui principi di correttezza e sulla modalità e la volontà di prevenire reati.

Infine è necessario creare un **sistema di procure e deleghe chiaro e articolato**, deliberato dal CdA, per garantire trasparenza nella gestione delle situazioni a rischio illecito.

