

**IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001:
DALLA RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA
ALLA RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA**
mercoledì 13 ottobre 2010, c/o ITT Lowara srl

**Studio Dott. R. Petroni
Via Dante, 5
38068 Rovereto**



**A) COME TUTELARE “PENALMENTE”
L’IMPRENDITORE E L’IMPRESA DAL VERIFICARSI
DI SPECIFICI REATI ALL’INTERNO DELLA PROPRIA
AZIENDA**

1) COSA PREVEDE IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231?

Il D.Lgs 231/2001 introduce un nuovo regime di responsabilità a carico delle aziende anche medio-piccole per i reati commessi nel suo interesse od a suo vantaggio:

- 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;
- da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo degli stessi;
- da soggetti a questi ultimi sottoposti.



2) QUALI SONO I REATI PERSEGUITI?

I reati perseguiti dalla normativa in questione sono oltre 100 (cd. “reati presupposto”) e toccano molteplici ambiti, in molti casi strettamente connessi con l’attività ordinaria svolta anche dai nostri collaboratori.

Riportiamo qui di seguito una breve sintesi:

- -violazioni gravi e gravissime delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.
- -indebiti o truffe ai danni dello Stato o di Enti pubblici;
- -concussione e corruzione;
- -trattamenti illeciti dei dati e delitti informatici;
- -reati societari;
- -delitti contro la personalità individuale;
- -abusi di mercato;
- -ricettazione e riciclaggio;
- -reati transnazionali (transazioni internazionali),
- -violazione dei diritti della proprietà intellettuale.
- Il futuro ampliamento dei "reati presupposto" prevede inoltre:
- -reati contro l'ambiente;
- -sfruttamento dell'attività lavorativa e dei lavoratori irregolarmente presenti sul territorio nazionale;
- -favoreggiamento e turbative d'asta in materia d'appalto;



B) COME EVITARE INTERDIZIONI E SANZIONI

Quali?



1) SANZIONI PECUNIARIE FINO A EURO 1.500.000



2) SANZIONI INTERDITTIVE : CHIUSURA DELL'AZIENDA (O DI SUOI SETTORI) DA TRE MESI A DUE ANNI.

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- commissariamento giudiziale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

3) CONFISCA

- del prezzo e del profitto del reato.



4) PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

- può essere disposta quando viene applicata una sanzione interdittiva.




COME PROTEGGERSI ?

**L'AZIENDA NON RISPONDE DEL TUTTO
OVVERO LA RESPONSABILITA' VIENE MENO
SE SI DIMOSTRA CHE E' STATO ADOTTATO,
PRIMA DEL VERIFICARSI DEL REATO, OVVERO IN "EPOCA NON
SOSPETTA", IL "MODELLO 231" DI "ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E
CONTROLLO" IDONEO A PREVENIRE I REATI DELLA SPECIE DI
QUELLO VERIFICATOSI.**



E INOLTRE....

- 
- **LE SANZIONI INTERDITTIVE NON SI APPLICANO QUANDO, ANCORCHE' SIA GIA' COMMESSO IL REATO, MA PRIMA DELLA DICHIARAZIONE DI APERTURA DEL RELATIVO DIBATTIMENTO, L'AZIENDA ABBIA ADOTTATO ED EFFICACEMENTE ATTUATO IL "MODELLO ORGANIZZATIVO 231" IDONEO A PREVENIRE REATI DELLA SPECIE DI QUELLO CHE SI E' VERIFICATO.**
 - **LA TEMPESTIVA ADOZIONE DEL MODELLO IN OGGETTO HA DUNQUE UN POSITIVO EFFETTO RETROATTIVO PER QUANTO ATTIENE ALLA FUNZIONE INTERDITTIVA SE, PERO', ATTUATO PRIMA DELL'APERTURA DEL RELATIVO DIBATTIMENTO.**
 - **L' OBIETTIVO DUNQUE E' PREVENIRE**

TRAMITE

- **L'ADOZIONE IN AZIENDA DEL "MODELLO 231" IDONEO AI SENSI DEL DECRETO LEGGE, CHE OVVIAMENTE DOVRA' ESSERE IN PERFETTA ARMONIA CON L'OPERATIVITA' DELL'AZIENDA CHE LO ADOTTA.**
- **I CRITERI DI "IDONEITA'" SONO STATI FISSATI DALLA LEGGE E DEFINITI IN TERMINI OPERATIVI DALLE "ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA" ED IN PARTICOLARE LA "CONFINDUSTRIA"**



C) IL MODELLO ORGANIZZATIVO, IL CODICE ETICO, IL CODICE DISCIPLINARE, L'ORGANO DI VIGILANZA



**1[^] FASE:
IL MOMENTO FORMALE**

- a) Verbalizzazione in CdA: manifestazione “ufficiale” della volontà da parte dell’azienda di voler adottare un “modello di organizzazione, gestione e controllo” idoneo ai sensi del D. Lgs. 231.
- b) assegnazione ad uno Studio esterno dell’incarico di costruire, impiantare e mantenere il “modello”, in stretta collaborazione con il CdA che risponda al criterio di “idoneità” richiesto;
- c) “TIMING” :
 - -pianificazione delle estensioni temporali delle varie fasi;
 - -revisione nel “durante” alla luce dello “stato avanzamento lavori”.
- Da evidenziare che tutti gli incontri vanno verbalizzati e “stoccati” in fascicoli ed almeno trimestralmente va deliberato dal CdA lo “stato avanzamento lavori”.
- d) messa a conoscenza dei sindacati e del 1[^] Livello di Vertice , con una prima adeguata e specifica informativa, che l’azienda ha deciso di adottare un “modello” coerente con quanto previsto dal 231, dunque una “cultura dell’auditing”.




**2^ FASE:
LA “MESSA A FUOCO”**

- a) identificazione della specifica tipologia dell'azienda in esame:
 - -visita in azienda e messa a fuoco "sul campo"
 - -analisi documentazione: atto costitutivo, statuto, CCIA, procure, deleghe, nomine ecc.
- b) analisi del sistema di ripartizione dei poteri/deleghe,
- c) emissione del "Manuale Corporate Governance".
- d) analisi dell'organigramma e del funzionigramma in essere;
- e) individuazione delle funzioni da intervistare;
- f) interviste alle figure professionali individuate al fine:
 - -di identificare le funzioni operative svolte e le aree ritenute più sensibili ed esposte ai reati previsti dalla "231".
 - -di reperire tutti i suggerimenti in merito alle soluzioni ritenute più facilmente attuabili, meno costose e più efficaci.



**3[^] FASE:
LA MAPPATURA DELLE AREE DI RISCHIO
IN COERENZA CON IL “231”**

- 
- a) **individuazione delle “aree di rischio”** dell’azienda in coerenza con le “attese” del “231”, da classificare in tre fasce con il metodo del “semaforo del rischio”:
 - **fascia nera**: rischi e relative sanzioni che possono compromettere l’intero equilibrio aziendale e la sua sopravvivenza;
 - **fascia rossa**: rischi e relative sanzioni che possono influenzare in maniera determinante l’attività dell’azienda;
 - **fascia verde**: rischi/anomalie e relative sanzioni che possono produrre conseguenze che l’azienda è in grado di assorbire facilmente.




■ **b) mappatura dei rischi:**

- per priorità;
- per aree omogenee;
- per interdipendenza fra loro (verifica degli eventuali “mix”);
- per gravità ai sensi del “231”;




- **c) costruzione del modello attuativo (Il “Master Plan”)**

che sia in grado di ottemperare a quanto richiesto dal 231 e pertanto sia in grado di porre l'azienda al riparo dalle responsabilità suindicate.



4[^] FASE
L'ATTUAZIONE DEL MODELLO ORGANIZZATIVO *EX*
D.LGS. 231/2001

- 
- **EMISSIONE DELL'ORGANIGRAMMA:** coerente con l'operativita' aziendale e con il "231"
 - **EMISSIONE DEL FUNZIONIGRAMMA:** coerente con l'operativita' aziendale e con il "231";
 - **EMISSIONE DEI PROTOCOLLI INTERNI:**
 - emissione di circolari interne "organizzative ed operative" dirette alle funzioni interessate (da divulgare) che regolamentino la tipologia dei rischi mappati in modo efficace in termini operativi ed ai sensi del "231";



■ FORMAZIONE

-al fine di diffondere la “cultura dell’*auditing*” ovvero di svolgere un’azione preventiva nei confronti dei rischi aziendali, in un’ottica di “controllato/controllore”, a beneficio di tutti i collaboratori;

■ CODICE ETICO.

Introduzione, divulgazione e formazione del “Codice Etico” che:

-definisca i comportamenti etici che l’azienda intende siano adottati sia “all’interno” dai collaboratori, sia all’esterno dai cd.

“stakeholders” (agenti, clienti, fornitori, banche, pubblica amministrazione ecc).

-evidenzi, di conseguenza, i comportamenti non accettati e che dunque verranno sanzionati;

-riafferma il valore “sociale” dell’intervento di *auditing* in corso.



■ **IL CODICE DISCIPLINARE**


-divulgazione e formazione del protocollo di sanzioni che verranno comminate in presenza di violazione delle regole (coerente con tutte le normative in materia).

■ **ORGANISMO DI VIGILANZA**


-introduzione in azienda della funzione di “controller-risk” (monocratica o collegiale in relazione alle dimensioni aziendali) che effettui i controlli previsti e che “manutenga” ed aggiorni il modello stesso.




**D) DALL'OBBLIGO ALLA VOLONTARIETA': UN
CHECK DELLA PROPRIA IMPRESA**





Così come in ambito medico è ampiamente riconosciuto ed applicato il concetto che “prevenire è meglio che curare” è oramai tempo, in quest’epoca segnata da forti “discontinuità”, che si applichi la stessa metodologia anche nel campo “dell’organizzazione”, area che presenta forti assonanze con quella legata alla salute “fisica”, in quanto alla base dell’equilibrio e dello sviluppo della propria azienda.



I vantaggi sono evidenti, soprattutto nelle medio/piccole imprese, spesso poco regolamentate e dove le responsabilità ricadono quasi sempre sui membri della stessa famiglia, che rappresenta la “Governance” aziendale:

- 
- si evitano problemi giudiziari e sanzioni pecuniarie talvolta anche molto pesanti che possono mettere a repentaglio la sopravvivenza aziendale;
 - si rafforza la “difesa” all’interno della propria “squadra” e così ci si può concentrare maggiormente “sull’attacco”, soprattutto in questi momenti di forte crisi;
 - si consolida così la stabilità della propria azienda;
 - si realizzano spesso importanti recuperi di costi nel corso della verifica di tutti i principali settori operativi dell’azienda;

- 
- si rafforza la propria posizione nei confronti degli “*stakeholders*” (agenti, clienti, fornitori, banche, pubblica amministrazione ecc) ed in particolare delle banche, che in questo periodo stanno stringendo fortemente i cordoni del credito;
 - Introducendo infine un sistema di “auditing” efficace ai sensi del “231”, si creano i presupposti per l’attuazione di un più ampio e completo “Progetto Qualità”.

- 
- L'azienda, infatti, oltre alle consuete certificazioni previste, di fatto si “certifica” anche in uno degli aspetti operativi più delicati e complessi: quello dei “controlli interni” a beneficio e sicurezza di tutti.
 - Da evidenziare infine che il “Modello 231” non sostituisce né è sostituibile da eventuali sistemi di certificazione/qualità già esistenti in azienda (es. ISO, Vision 2000 ecc.) così come dal sistema di gestione della sicurezza sul lavoro (es. OHSAS 18001).
 - Il “Modello 231” deve infatti integrarsi con gli stessi.



Studio Dott. R. Petroni
Via Dante, 5 - 38068 Rovereto

Tel: 349-1612294
e-mail: studiopetroni@studiopetroni.com