

231: CONFORMITA' DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E ORGANISMO DI SORVEGLIANZA

L'Impresa e i Professionisti tra responsabilità penale e sociale

MARCELLO SERAFINI

COORDINATORE AREA CENTRO NORD ASSOCONSULT
PRESIDENTE DI DIMENSIONE CARTESIO SPA



© ACEF Associazione Culturale Economia e Finanza - Riproduzione vietata - Tutti i diritti riservati

GUIDA GENERALE AL Dlgs 231/01 dell'8 Giugno 2001

Disciplina della Responsabilità Amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo

Dott. Marcello Serafini
23.09.2010

Introduzione

La Normativa - D.Lgs. 231/2001

Per la prima volta nell'ordinamento italiano, superando il vetusto dogma *societas delinquere non potest*, viene introdotta una forma di responsabilità diretta ex crimine degli enti collettivi che assume i connotati di una responsabilità di tipo penale.

La Normativa - D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto la **responsabilità amministrativa degli Enti** per taluni reati ed illeciti amministrativi compiuti nel loro **interesse** o a loro **vantaggio** da **soggetti che rivestono una posizione apicale** nella struttura dell'ente o da **soggetti sottoposti alla vigilanza** di questi ultimi, **anche non in organigramma**, prevedendo **l'esclusione (o limitazione) della responsabilità amministrativa dell'ente** qualora l'ente stesso dimostri di aver **adottato e attuato efficacemente “Modelli di organizzazione, gestione e controllo” idonei a prevenire i reati della specie.**

La Normativa – Elementi caratterizzanti

Il sistema della Responsabilità Amministrativa degli Enti si basa su tre capisaldi:

1. Realizzazione di un reato c.d. presupposto da parte di una persona fisica
2. Interesse o vantaggio per l'ente
3. Tipo di rapporto funzionale che lega la persona fisica all'Ente

La Normativa – Elementi caratterizzanti

1 – REALIZZAZIONE DI UN REATO PRESUPPOSTO

- ✓ La responsabilità dell'Ente sorge **per connessione con la realizzazione di un reato**, compreso tra quelli tassativamente indicati dal legislatore, da parte di una persona fisica che sia legata all'Ente da un rapporto funzionale, il quale potrà essere di **rappresentanza** o di **subordinazione**.

La Normativa – Elementi caratterizzanti

2. INTERESSE O VANTAGGIO

- ✓ La responsabilità dell'Ente sorge quando il reato è commesso “nell'interesse” o a “vantaggio” dell'Ente.
- ✓ I due termini non sono sinonimi; le due finalità sono cumulabili ma è sufficiente la presenza di una sola di essa per delineare la responsabilità dell'Ente.
- ✓ Il criterio dell'interesse sarà accertato dal giudice con valutazione ex ante, a prescindere dagli esiti della condotta delittuosa del soggetto agente.
- ✓ Il criterio del vantaggio verrà accertato ex post, tenendo conto degli effetti favorevoli per l'ente che sono scaturiti dalla condotta penalmente illecita posta in essere dal reo.

La Normativa – Elementi caratterizzanti

2. INTERESSE O VANTAGGIO (interpretazioni)

✓ Purchè il reato sia stato commesso **nell'interesse dell'ente**, **non occorre** anche che da esso l'Ente abbia tratto un **vantaggio**

(infatti, tra i casi di riduzione della sanzione pecuniaria o di esclusione della sanzione interdittiva è previsto quello in cui il reato è commesso nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo).

✓ Viceversa, se il reato è commesso **esclusivamente nell'interesse proprio o di terzi**, non si potrà delineare la responsabilità dell'Ente, per cui il giudice non dovrà nemmeno verificare se la persona giuridica ne abbia ricavato un vantaggio.

La Normativa – Elementi caratterizzanti

3. TIPO DI RAPPORTO FUNZIONALE (apicale o subordinato)

SOGGETTO IN POSIZIONE APICALE - Art. 5 lettera a)

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

SOGGETTO SUBORDINATO - Art. 5 lettera b)

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)

La Normativa – Responsabilità ed esenzione

REATI COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

L'ente non risponde del reato commesso se prova la sussistenza delle seguenti circostanze:

- ✓ 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
- ✓ aver affidato ad un **organismo dell'ente** dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, curandone il loro aggiornamento
- ✓ il reato è stato commesso da una persona fisica **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e gestione
- ✓ non c'è stata **omessa o insufficiente vigilanza** da parte dell'organismo incaricato

La Normativa – Responsabilità ed esenzione

REATI COMMESSI DA SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE

E' COMUNQUE DISPOSTA LA CONFISCA DEL PROFITTO CHE L'ENTE HA TRATTO DAL REATO, ANCHE NELLA FORMA PER EQUIVALENTE.

Questo istituto, non va confuso con la sanzione della confisca. Infatti, esso si applica anche se viene riconosciuta l'esimente per l'Ente, così che mai quest'ultimo possa avvantaggiarsi dalla commissione di atti illeciti, commessi nel suo interesse.

La Normativa – Responsabilità ed esenzione

REATI COMMESSI DA SOGGETTI SOTTOPOSTI

L'ente risponde del reato commesso se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza.

✓ in ogni caso, è 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 e di gestione idoneo** a prevenire reati della specie di quello verificatosi

La Normativa – Responsabilità ed esenzione

Inversione dell'onere probatorio

	Autore del reato	
	Soggetto apicale	Soggetto subordinato
Onere della prova	Spetta all'ente	Spetta al Magistrato
Oggetto della prova	Esistenza di un efficace Modello Organizzativo + elusione fraudolenta	Inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza da parte dei soggetti apicali
Esclusione della responsabilità	Adozione di un efficace modello organizzativo	

La Normativa – Responsabilità ed esenzione

AUTONOMIA DELLA RESPONSABILITA' DELL'ENTE

La condanna dell'imputato non determina , di necessità, la condanna dell'Ente.

L'assoluzione dell'imputato non determina necessariamente l'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente.

Si pensi all'ipotesi di assoluzione dell'imputato per non aver commesso il fatto, che statuisce che il reato è stato commesso da un altro non identificato e che, quindi, afferma il presupposto perché si possa configurare una responsabilità dell'ente ove il non identificato sia comunque soggetto rientrante nelle categorie di cui all'art.5 D.Lgs. 231/2001.

La Normativa – Ambito di applicazione

Destinatari:

- ✓ Enti forniti di personalità giuridica
- ✓ Società e associazioni anche prive di personalità giuridica
- ✓ Enti pubblici economici
- ✓ ...non si applica allo Stato e Enti pubblici territoriali ed alle persone fisiche e/o imprenditori individuali
- ✓ il legislatore delegato ha ritenuto di escludere dal novero dei destinatari della normativa sulla responsabilità amministrativa degli enti dipendente da reato alcuni enti a soggettività pubblica che non esercitano pubblici poteri, come, ad esempio, le IPAB, le Aziende sanitarie locali, gli Enti di sviluppo delle Regioni, le Aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici (speciali, regionali, provinciali, comunali), gli enti pubblici autarchici istituzionali che perseguono fini ed interessi propri dello Stato (come, ad esempio, l'INPS, l'INAIL, l'ISTAT, il CNR, l'ENEA, le Università statali) o quelli ausiliari (come, ad esempio, il CONI, l'ACI, le Università libere di diritto pubblico), ovvero gli enti autarchici operanti in ambito locale (come, ad esempio, gli Ordini e i Collegi professionali, gli Enti lirici).

La Normativa – Ambito di applicazione

Destinatari:

- ✓ il legislatore delegante ha avuto come obiettivo la repressione di comportamenti illeciti nello svolgimento di attività di natura squisitamente economica, e cioè assistite da fini di profitto. Con la conseguenza di escludere tutti quegli enti pubblici che, seppure sprovvisti di pubblici poteri, perseguono e curano interessi pubblici prescindendo da finalità lucrative.
- ✓ D'altronde l'imposizione interdittiva o pecuniaria a questi enti procurerebbe interruzione di pubblico esercizio o oneri economici a carico della collettività.

La Normativa – Ambito di applicazione

Principio di legalità:

✓ L'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

La Normativa – Ambito di applicazione

Successione di leggi:

1. L'ente non puo' essere ritenuto responsabile per un fatto che secondo una legge posteriore non costituisce piu' reato o in relazione al quale non e' piu' prevista la responsabilita' amministrativa dell'ente, e, se vi e' stata condanna, ne cessano l'esecuzione e gli effetti giuridici.
2. Se la legge del tempo in cui e' stato commesso l'illecito e le successive sono diverse, si applica quella le cui disposizioni sono piu' favorevoli, salvo che sia intervenuta pronuncia irrevocabile.
3. Le disposizioni dei commi 1 e 2 non si applicano se si tratta di leggi eccezionali o temporanee.

La Normativa – Ambito di applicazione

Reati commessi all'estero:

- 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, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.
- 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 è formulata anche nei confronti di quest'ultimo.

(*) delitti contro la personalità dello Stato; delitti di contraffazione del sigillo dello Stato e di uso di tale sigillo contraffatto; delitti di falsità in monete aventi corso legale nel territorio dello Stato, o in valori di bollo o in carte di pubblico credito italiano; delitti commessi da pubblici ufficiali a servizio dello Stato, abusando dei poteri o violando i doveri inerenti alle loro funzioni; ogni altro reato per il quale speciali disposizioni di legge o convenzioni internazionali stabiliscono l'applicabilità della legge penale italiana; delitto politico diverso da quelli sopraccitati; in generale, ogni delitto diverso da quelli sopraccitati che preveda la reclusione superiore a 3 anni, l'ergastolo e la pena di morte.

La Normativa – Ambito di applicazione

Reati commessi da persone giuridiche straniere sul territorio italiano:

In una delle prime decisioni giurisprudenziali note si è affermato il principio secondo cui le norme del d. lgs. n. 231 del 2001 sono applicabili anche nei confronti di società straniera che, pur avendo la sede principale all'estero, operi in Italia tramite un'associazione temporanea di imprese nazionali. A fondamento dell'applicabilità della normativa italiana si è sostenuto che le persone giuridiche straniere, nel momento in cui operano nel nostro Paese, anche eventualmente tramite un'associazione temporanea di imprese, hanno il dovere di osservare e rispettare la legge italiana, indipendentemente dall'esistenza o meno nel Paese di appartenenza di norme che regolino in modo analogo la medesima materia. Sulla base di tali premesse in diritto, è stata applicata nei confronti di una società tedesca la misura interdittiva del divieto, della durata di un anno, di contrattare (ovviamente in Italia) con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere la prestazione di un pubblico servizio (v. § 2), nonostante l'ordinamento tedesco preveda la possibilità di assoggettare le società commerciali soltanto a sanzioni amministrative di natura pecuniaria (Geldbusse), a norma dell'art. 30 dell'OWiG.

La Normativa – Ambito di applicazione

La realtà dei Gruppi

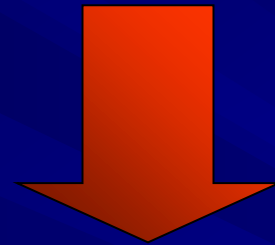
Dalla responsabilità non vengono escluse le società “Capogruppo”, allorquando risulti che il reato commesso nell'interesse della “Controllata” (anche solo di fatto) sia derivato da “indicazioni” chiaramente provenienti da soggetti operanti per conto e nell'interesse della stessa Capogruppo (in base alla disciplina sul concorso di persone) o che il “vantaggio” derivante sia anche per la “Controllante” (e non già per il Gruppo in generale).

Se il “Capogruppo” omette di organizzarsi per controllare le “controllate”, si ha il caso di atteggiamento colposo per cui, non si potrebbe invocare alcun concorso e, quindi, alcun reato e dunque alcuna responsabilità della controllante.

Nonostante tutto, le “Controllanti” si sono organizzate per esercitare un controllo, mediante l'estensione dei loro Modelli Organizzativi (si veda ENI, ad esempio).

La Normativa – Obbligatorietà

La mancata adozione del Modello, in effetti, **non** è soggetta ad alcuna **sanzione**, ma espone l'Ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.



L'**adozione** diviene pertanto **necessaria se si vuole beneficiare dell'esimente**: esclude la colpa organizzativa.

Inoltre, **l'Amministratore** che esponesse l'ente all'applicazione delle sanzioni, per **mancata adozione del Modello**, sarebbe certamente esposto ad **azione di responsabilità** da parte dei soci.

La Normativa – Obbligatorietà

In base a mere considerazioni di tipo aziendalistico, i vertici della società potrebbero decidere di non adottare modelli organizzativi di prevenzione dei reati se dovessero constatare che i benefici derivanti dall'introduzione del modello in termini di riduzione del rischio di commissione del reato (e delle sanzioni a esso correlate) sono nettamente inferiori ai costi diretti e indiretti derivanti dall'implementazione del modello stesso.

La valutazione dell' opportunità di dotare la società di un modello organizzativo non può però essere effettuata riferendosi esclusivamente a criteri aziendalistici ed economici: è infatti necessario considerare attentamente le disposizioni del D.lgs. 231/2001, del Codice civile e del Codice penale.

La Normativa – Obbligatorietà

L'art. 6, comma 1, lett. a) del D.lgs. 231/2001 prevede, come già ampiamente detto in precedenza, che l'ente non risponda per i reati commessi dai suoi agenti se l'organo dirigente ha efficacemente adottato e attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La norma citata richiama esplicitamente l'organo dirigente dell'ente e quindi, con riferimento agli enti organizzati in forma societaria, viene in essere la disciplina dettata dall'art. 2392 c.c. che tratta la responsabilità degli amministratori verso la società, ponendo a loro carico:

La Normativa – Obbligatorietà

- l'onere di adempiere agli obblighi previsti dalla legge e dall'atto costitutivo (primo comma: doveri di generica vigilanza);
- l'obbligo di vigilare sul generale andamento della gestione facendo quanto possibile per evitare ed eliminare le conseguenze dannose per la società derivanti da atti pregiudizievoli di cui siano a conoscenza (secondo comma: doveri di vigilanza specifica)

La Normativa – Obbligatorietà

Art. 2392

Responsabilità verso la società

- [1] Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori.

La Normativa – Obbligatorietà

Art. 2392

Responsabilità verso la società

- [2] In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal comma terzo dell'articolo 2381, sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose.

- [3] La responsabilità per gli atti o le omissioni degli amministratori non si estende a quello tra essi che, essendo immune da colpa, abbia fatto annotare senza ritardo il suo dissenso nel libro delle adunanze e delle deliberazioni del consiglio, dandone immediata notizia per iscritto al presidente del collegio sindacale.

La Normativa – Obbligatorietà

Legge 123 del 3 Agosto 2007, come modificato dal Dlgs 09/04/2008, cosiddetto “TestoUnico sulla Sicurezza sul Lavoro”

Inoltre, se fino ad Agosto 2007 le fattispecie di reato incluse erano strettamente legate alla diretta volontà di un esecutore, per cui molti enti hanno ritenuto non ritenere utile implementare un Modello Organizzativo “di facciata”, adesso i reati di **“Omicidio e Lesioni Colpose con violazione delle norme antinfortunistiche”** introdotti dall’art. 9 della Legge 123/07, come modificato dall’art. 300 del *Dlgs 09/04/2008 “UNICO TESTO NORMATIVO in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori”* (cosiddetto “Testo Unico sulla Sicurezza”) non potranno essere considerati “pianificabili” e, quindi, diventa incontrollabile il grado reale di rischio di incorrere nelle pesanti sanzioni (1.000 quote) per non aver adottato un idoneo Modello Organizzativo.

La Normativa – Obbligatorietà

CONCLUSIONI

Dalla lettura combinata dell'art. 6, D.lgs. 231/2001, della Legge 123/07, del “Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro” e dell'art. 2392 c.c., è possibile concludere che gli amministratori potranno evitare la responsabilità civile per i danni causati alla società e quella penale per omesso impedimento dei reati, solo adottando ed efficacemente attuando i modelli organizzativi e di gestione previsti dal D.lgs. 231.

Le sanzioni

La Normativa – Sanzioni

- ✓ **Sanzioni Pecuniarie**: applicate per quote in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000; l'importo di una quota è compreso tra un valore minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 (quindi, al minimo avremo 25.800,00 €, al massimo 1.549.000 €)
- ✓ **Sanzioni Interdittive**: interdizione dall'esercizio dell'attività; sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la PA; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi dell'Ente
- ✓ **Pubblicazione della sentenza** di condanna a spese dell'ente
- ✓ **Confisca** del prezzo o del profitto del reato: sempre imposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede

La Normativa – Sanzioni

SANZIONI PECUNARIE

INTRODUZIONE DI UN SISTEMA COMMISURATIVO PER QUOTE



Fase 1

Numero quote in base a
indici di gravità dell'illecito

Min 100 – Max 1.000



Fase 2

Valore monetario quote in
base alle condizioni
economiche dell'ente

Min 258,00 € - Max 1.549,00 €

PREVISIONE DI IPOTESI DI RIDUZIONE DELLA SANZIONE (art. 12) (in ogni caso mai inferiore a 10.329,33 €)

Riduzione 50%



a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;

b) il danno patrimoniale cagionato e' di particolare tenuita'.

MAX 103.291,38 €

Riduzione 33-50-66%



se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

a) l'ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si e' comunque efficacemente adoperato in tal senso;

b) e' stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La Normativa – Il procedimento

Il Legislatore ha ritenuto preferibile attribuire al **giudice penale** il potere di accertare e reprimere l'eventuale reato presupposto e di accertare e reprimere l'illecito amministrativo dipendente dal reato, eventualmente commesso dall'ente. *(I due procedimenti, ancorchè simultaneamente trattati, restano autonomi e possono anche procedere simultaneamente)*

Nell'ipotesi di coinvolgimento di un Ente in un procedimento penale, il **Magistrato dovrà valutare:**

- ✓ Se il **Modello esiste**
- ✓ Se è **adeguato** sulla carta (conformità del Modello alle Linee - guida di categoria) * e se è adeguato alla realtà propria dell'Ente
- ✓ Se è effettivamente **attuato** dall'Ente

* *Le linee-guida possono essere oggetto di esame giurisdizionale. Il modello potrebbe essere ritenuto inidoneo già sulla carta (es. se non rispetta i contenuti minimi delle linee-guida di riferimento e non dimostra di aver seguito criteri analoghi o superiori).*

Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il modello Organizzativo

Associazioni di categoria

I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, dell'art.6 del Dlgs 231/01, 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 indicati nella lettera b), del comma 1, dell'art.6 del Dlgs 231/01, possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente. E' comunque disposta la confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente.

Linee Guida UNI-INAIL e Certificazione OHSAS 18001

In sede di prima applicazione del Dlgs 09/04/2008 "UNICO TESTO NORMATIVO in materia di salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori" (cosiddetto "Testo Unico sulla Sicurezza"), E SOLO PER QUANTO RIGUARDA I REATI PREVISTI DALL'ART. 27 SEPTIES, 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 all'art. 30 dello stesso Testo Unico.

Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro istituita presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Quanto sopra, quindi, istituisce per la prima volta, la possibilità di applicare Linee Guida che non siano emanazione della categoria di appartenenza.

Il modello Organizzativo – Fasi per l'implementazione

1. Pianificazione delle attività da intraprendere e macro mappatura dei rischi di reato
2. Rilevazione del sistema organizzativo della società
3. Esame del sistema delle deleghe, delle procure e dei poteri di spesa e di firma
4. Mappatura delle aree a rischio di commissione dei reati e valutazione del livello di rischio
5. Esame delle procedure aziendali esistenti, loro implementazione e redazione di nuove procedure aziendali e/o protocolli comportamentali
6. Esame o elaborazione del codice etico della società
7. Predisposizione del documento "Modello Organizzativo"

Il Processo fondamentale

Il decreto Dlgs 231/01 cita espressamente un processo fondamentale per ogni organizzazione:

**IL PROCESSO CHE SUPERVISIONA GLI ALTRI
PROCESSI**

ovvero

Il processo di **RISK MANAGEMENT**

La gestione del rischio aziendale è un processo, posto in essere dal consiglio di amministrazione, dal management e da altri operatori della struttura aziendale; utilizzato per la formulazione delle strategie in tutta l'organizzazione; progettato per individuare eventi potenziali che possono influire sull'attività aziendale, per gestire il rischio entro i limiti del rischio accettabile e per fornire una ragionevole sicurezza sul conseguimento degli obiettivi aziendali.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

Le componenti (protocolli) di un sistema di controllo preventivo:

- a) Sistema organizzativo;
- b) Procedure manuali ed informatiche;
- c) Poteri autorizzativi e di firma;
- d) Sistema di controllo di gestione;
- e) Comunicazione al personale e sua formazione;
- f) Sistema di verifiche;
- g) Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori;
- h) Codice etico.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

a) Sistema organizzativo

Sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica ed alla descrizione dei compiti, con specifica previsione di principi di controllo quali, ad esempio, la contrapposizione di funzioni.

Nell'ambito del sistema organizzativo, attenzione andrà prestata ai sistemi premianti dei dipendenti e di altri rappresentanti la cui attività sia rilevante ai sensi del D. Lgs.231/2001. Tali sistemi sono necessari per indirizzare le attività del personale operativo e manageriale verso l'efficiente conseguimento degli obiettivi aziendali. Tuttavia, se basati su target di performance palesemente immotivati ed inarrivabili, essi potrebbero costituire un velato incentivo al compimento di alcune delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

b) Procedure manuali ed informatiche

tali da regolamentare lo svolgimento delle attività prevedendo gli opportuni punti di controllo (quadrature; approfondimenti informativi su particolari soggetti quali agenti, consulenti, intermediari).

Una particolare efficacia preventiva riveste lo strumento di controllo rappresentato dalla separazione di compiti fra coloro che svolgono fasi (attività) cruciali di un processo a rischio.

In questo campo, specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, fra cui l'abbinamento delle firme; riconciliazioni frequenti; supervisione; separazione di compiti con la già citata contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e la funzione finanziaria.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

c) Poteri autorizzativi e di firma

assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali definite, prevedendo, quando richiesto, una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese. In termini generali, un corretto sistema dovrà assicurare:

1. che l'esercizio dei poteri d'impresa nell'ambito di un processo decisionale sia svolto da posizioni di responsabilità congruenti con l'importanza e/o la criticità di determinate operazioni economiche;
2. che al processo decisionale partecipino soggetti che svolgano effettivamente le attività che sono oggetto dell'esercizio dei poteri e che agiscano sotto le direttive di questi ultimi;
3. che l'ente venga validamente impegnato nei confronti di terzi – ad es. clienti, fornitori, banche, amministrazioni pubbliche, ecc. – solo da un numero ben determinato di soggetti muniti di delega scritta ove siano specificamente indicati i relativi poteri.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

d) Sistema di controllo di gestione

in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgere di situazioni di criticità generale e/o particolare.

Funzionale a questo è la definizione di opportuni indicatori per le singole tipologie di rischio rilevato (ad esempio accordi di intermediazione che prevedano pagamenti offshore) ed i processi di risk assessment interni alle singole funzioni aziendali.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

e) Comunicazione al personale e sua formazione

Sono due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento. Con riferimento alla comunicazione, essa deve riguardare ovviamente il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano. La comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta. Accanto alla comunicazione, deve essere sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

f) Sistema di verifiche

E' importante affermare che i modelli organizzativi devono essere verificati periodicamente anche da soggetti diversi da coloro che li devono fare funzionare, e tali verifiche devono essere opportunamente documentate.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

g) Sistema disciplinare e meccanismi sanzionatori

Elemento essenziale insito nel modello organizzativo è rappresentato dal sistema sanzionatorio da applicare nei confronti di tutti i dipendenti / collaboratori dell'azienda. Il sistema sanzionatorio dovrà punire tutti coloro che, per conto dell'imprenditore, pongano in essere operazioni in violazione del modello organizzativo e delle procedure stilate in conformità alla norma in oggetto. Il sistema sanzionatorio previsto dall'imprenditore in relazione alla norma per la 'Responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001' non potrà contrastare i dettami stabiliti nell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

Il modello Organizzativo – Il Sistema di controllo

Linee guida di Confindustria

h) Codice etico con riferimento ai reati considerati

L'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 costituisce un'utile base su cui impiantare il sistema di controllo preventivo. Tali principi possono essere inseriti in codici etici di carattere più generale, laddove esistenti, o invece essere oggetto di autonoma previsione.

L'ORGANISMO DI VIGILANZA

Cenni sull'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza, ai sensi dell'art.6 co.1 lett.b), è un organismo dell'ente:

- dotato di **autonomi poteri di iniziativa e di controllo**
- con il compito di:
 - ✓ **vigilare sul funzionamento** del Modello
 - ✓ **vigilare sull'osservanza** del Modello
 - ✓ **curare l'aggiornamento** del Modello

Cenni sull'Organismo di Vigilanza

Le principali caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, sono:

- **autonomia e indipendenza:** si ottiene con l'inserimento dell'O.d.V. come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile e la non attribuzione di compiti operativi
- **professionalità:** si riferisce al bagaglio di strumenti e tecniche che l'O.d.V. deve possedere per poter svolgere efficacemente l'attività assegnata
- **continuità di azione:** a garanzia di efficace e costante attuazione del modello; struttura interna priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici-finanziari.

Cenni sull'Organismo di Vigilanza

Chi potrebbe costituire l'Organismo di Vigilanza

(con caratteri di struttura interna, continuità d'azione, autonomi poteri di iniziativa e controllo):

- **funzione ad hoc** costituita sia da professionalità interne all'azienda (legali, esperti contabili, di gestione del personale, ecc.) che esterne ad essa (consulenti, esperti di revisione, ecc.) con la presenza di uno o più amministratori esecutivi (o indipendenti)
 - **internal auditing, integrato** nei poteri e nella composizione
- **organismo composto da soli amministratori non esecutivi o indipendenti**

Cenni sull'Organismo di Vigilanza - Regolamento

Il CdA deve approvare un **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza** che preveda al minimo:

- ✓ la **durata** in carica dell'organismo e le **regole** relative alla eventuale **rieleggibilità**
- ✓ le **ipotesi** tassative **di revoca**
- ✓ enunciare i **criteri** che hanno formato la **scelta dei singoli membri dell'organismo**
- ✓ la previsione di predisposizione e trasmissione all'organo dirigente di una **relazione sull'attività svolta** (con disponibilità dei soci insieme alla documentazione prevista per l'assemblea di bilancio)
- ✓ la previsione dei **criteri** per assicurare un principio di **rotatività**, ovvero **temporaneità** dell'incarico delle persone fisiche che fanno parte dell'O.d.V.

Cenni sull'Organismo di Vigilanza - Regolamento

Il **Regolamento dell'Organismo di Vigilanza** deve inoltre prevedere:

- ✓ in relazione alla nomina e composizione dei suoi membri: l'indicazione del possesso dei **requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza;**
- ✓ in relazione all'impiego di risorse da parte dell'Organismo di Vigilanza: il ricorso a funzioni interne della Società, nonché a consulenti esterni;
- ✓ in relazione alla potenziale **situazione di conflitto di interessi con la società in cui possa trovarsi** un membro dell'Organismo di Vigilanza: la comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della situazione di potenziale o attuale conflitto di interessi, con riferimento ad una Operazione a rischio o categoria di operazioni a rischio;

Cenni sull'Organismo di Vigilanza - Regolamento

- ✓ in relazione alla nomina dei membri dell' Organismo di Vigilanza: la raccomandazione **della preventiva acquisizione del parere favorevole del Collegio Sindacale;**
- ✓ l' applicazione a ciascuno dei suoi membri del divieto di concorrenza ex art. 2390 cc.;
- ✓ il rilascio da parte del soggetto designato a ricoprire la carica di Organismo di Vigilanza di una dichiarazione nella quale si attesti l'assenza di:
 - relazioni di parentela, coniugio o affinità entro il quarto grado con componenti del consiglio di amministrazione, sindaci e revisori incaricati dalla società di revisione, nonché soggetti apicali della Società;

Cenni sull'Organismo di Vigilanza - Regolamento

- titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una influenza dominante o notevole sulla società, ai sensi dell'art. 2359 c.c.;
- funzioni di amministrazione con deleghe esecutive presso la società;
- funzioni di amministrazione di imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o altre procedure concorsuali;
- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza ovvero all'instaurazione del rapporto di consulenza/collaborazione con lo stesso Organismo;
- sentenza di condanna anche non passata in giudicato, ovvero provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità in Italia o all'estero, per i delitti richiamati dal D.Lgs. 231/2001 o delitti ad essi assimilabili;
- condanna, con sentenza anche non passata in giudicato, ovvero con provvedimento che comunque ne accerti la responsabilità, ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Cenni sull'Organismo di Vigilanza

I **poteri** di cui deve essere dotato l'Organismo di Vigilanza sono:

- ✓ disponibilità di un **budget idoneo** ad assumere decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni
- ✓ possibilità di **colloquiare alla pari con i vertici** dell'ente (senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionare l'autonomia di giudizio)
- ✓ **poteri di richiesta ed acquisizione** di informazioni da e verso ogni livello e settore dell'azienda
- ✓ **poteri di accertamento** dei comportamenti e **proponimento di eventuali sanzioni** a carico dei soggetti che non hanno rispettato le prescrizioni contenute nel modello organizzativo

IL SISTEMA DISCIPLINARE

Sistema Disciplinare

L'art. 6 co.2 lett. e) e l'art. 7 co. 4 lett.b) del D.Lgs. 231/2001 prevedono che l'Ente debba introdurre un **Sistema Disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.**

Il Sistema Disciplinare deve avere riguardo all'attività dei **vertici** aziendali, sia delle **persone sottoposte all'altrui direzione.**

Il Sistema Disciplinare, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, può essere elaborato e applicato **a prescindere dalla rilevanza penale della condotta**; esso è autonomo rispetto all'eventuale azione penale, avendo una **funzione preventiva e non punitiva.**

Sistema Disciplinare di(un esempio)

Il sistema disciplinare e il codice di comportamento adottati dall'azienda sono portati a conoscenza di tutto il personale mediante:

- **affissione** nelle apposite “**bacheche**” **aziendali** (ubicate presso ogni unità produttiva, in ogni luogo accessibile a tutti i lavoratori);
- **consultazione** da parte di tutti i dipendenti **sull'intranet aziendale**.

I poteri in materia di applicazione del codice disciplinare e di codice di comportamento, comprendendo anche le misure di carattere cautelare, sono attribuiti al:

Direttore Generale, su proposta del Responsabile della funzione **Risorse Umane**.

Sistema Disciplinare di

modalità di attivazione della procedura disciplinare.

L'**attivazione** della **procedura disciplinare** prevista dalla legge e dalla contrattazione collettiva per l'adozione di eventuali provvedimenti di carattere disciplinare avviene:

- ✓ sulla base della **segnalazione effettuata dai Responsabili di Struttura;**
- ✓ sulla base dei **rapporti predisposti dalla funzione Auditing;**
- ✓ sulla base delle segnalazioni delle **altre strutture aziendali (Direzioni, Divisioni, Aree, Filiali o altra Unità Organizzativa);**
- ✓ sulla base di **rappresentazioni dettagliate fornite da soggetti terzi.**

Sistema Disciplinare di

L'azienda può procedere, previa apposita contestazione, ad applicare le sanzioni disciplinari contrattualmente previste (*rimprovero verbale, rimprovero scritto, sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni, licenziamento per giustificato motivo, licenziamento per giusta causa*) nonché, nelle more del procedimento disciplinare,

- **all'allontanamento temporaneo del lavoratore;**
- **alla formalizzazione al collaboratore della propria riserva di ripetere i danni subiti e subendi.**

*Nei confronti del **personale dirigente** il potere disciplinare avviene secondo i criteri e le modalità di volta in volta individuate.*

Modalità di gestione delle violazioni al Modello di

L'adozione del Modello costituisce “normativa interna” della società.

Le violazioni delle singole regole di comportamento nel Modello e delle procedure aziendali correlate costituiscono inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e illecito disciplinare, regolate in tal modo:

- **misure nei confronti degli amministratori:** le violazioni comporteranno l'adozione delle opportune iniziative da parte degli Organi competenti;
- **misure nei confronti del personale dipendente inquadrato nella categoria dei dirigenti:** le violazioni comporteranno l'applicazione delle misure e dei provvedimenti ritenuti più idonei nel rispetto delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia;
- **misure nei confronti del personale dipendente:** le violazioni saranno regolate sul piano disciplinare con applicazione delle disposizioni di legge e di contratto che regolano la materia.
- **misure nei confronti di collaboratori esterni e partner:** ogni comportamento posto in essere da collaboratori esterni in contrasto con le disposizioni del modello potrà determinare la risoluzione anticipata del rapporto contrattuale, salva l'ulteriore riserva di risarcimento qualora dalle violazioni derivino danni concreti alla banca..

IL CODICE ETICO

Il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01

Il **Codice Etico** enuncia taluni principi e norme di comportamento che devono essere rispettati da quanti operano all'interno ed all'esterno dell'impresa nello svolgimento delle loro attività.

Il Codice costituisce uno degli elementi predisposti dall'impresa allo scopo di assicurare una efficace attività di prevenzione, rilevazione e contrasto di violazioni delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili alle attività.

L'osservanza dei principi generali e delle norme di comportamento contenuti nel Codice deve considerarsi per tutti i collaboratori e dipendenti **parte integrante delle obbligazioni contrattuali.**

Indice dei principali contenuti di un Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01

1. INTRODUZIONE

1.1 Obiettivi del Codice Etico

1.2 Ambito di applicazione

1.3 Reciprocità

1.4 Controllate, partecipate, RTI/ATI

1.5 Validità

1.6 Norme, documenti e Leggi di riferimento

2. NORME DI COMPORTAMENTO

2.1 Legalità e Valori

2.2 Criteri operativi generali



Indice dei principali contenuti di un Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01

3. PRINCIPI GENERALI

3.1 *Riservatezza*

3.2 *Lealtà*

3.3 *Conflitto d'interesse*

3.4 *Pagamenti impropri*

3.5 *Ambiente e Sicurezza sul lavoro*

3.6 *Tenuta di Informativa Contabile e Gestionale*

3.6.1 *Registrazioni Contabili*

3.6.2 *Accuratezza e conservazione della documentazione aziendale*

3.6.3 *Antiriciclaggio*

3.7 *Ripudio di ogni forma di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico*

3.8 *Uso dei sistemi informatici*

3.9 *Contrasto alla criminalità organizzata*



Indice dei principali contenuti di un Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01

4. *RELAZIONI CON GLI STAKEHOLDERS*

4.1 *Soci*

4.2 *Le risorse umane*

4.3 *I Clienti e gli Utenti finali*

4.4 *I fornitori*

4.5 *La Pubblica Amministrazione*

4.6 *Le organizzazioni politiche e sindacali*

4.7 *La società di revisione ed il Collegio Sindacale*

4.8 *Aspetti mediatici*

4.9 *La concorrenza*

4.10 *Collettività*

4.11 *L'Autorità Giudiziaria*



Indice dei principali contenuti di un Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01

5. PRINCIPI ATTUATIVI DEL CODICE ETICO

5.1 Diffusione e comprensione

5.2 Chiarimenti interpretativi e segnalazione di violazioni

5.3 Aggiornamento

5.4 Sistema Disciplinare

5.5 Modalità di Gestione delle Risorse Finanziarie



DIMENSIONE CARTESIO SPA

MONTEPULCIANO (SI) - Via del Prato, 5

Telefono 0578 716620 - 716236

Fax 0578 715505 - 178 2254975

ELLERA DI CORCIANO (PG) - Via Gramsci, 6

Telefono 075 5181275

Fax 075 5176546

ORVIETO - Via Monte Peglia, 6

Telefono e Fax 0763 300863

CATANIA –Via Enrico Pantano, 93

e-mail: info@dimensionecart시오.it