

Il Modello Organizzativo 231: Opportunità per le Aziende

Sintesi della norma

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità delle società per i reati commessi da amministratori, manager, dipendenti, partner o collaboratori.

La responsabilità, definita amministrativa, ma sostanzialmente riferibile alla sfera penale, è prevista a carico delle società ogni volta che un reato sia commesso da propri collaboratori nell'interesse o vantaggio della stessa. Non è necessario aver conseguito un "vantaggio" concreto, ma è sufficiente che vi sia "l'interesse" dell'azienda ad un potenziale vantaggio derivante dalla commissione del reato.

Tale responsabilità si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Le sanzioni previste a carico delle società sono molto pesanti e consistono in:

- sanzioni interdittive (interdizione dall'esercizio dell'attività, sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito; divieto di contrarre con la pubblica amministrazione; esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli concessi; divieto di pubblicizzare beni o servizi);
- pubblicazione della sentenza di condanna;
- sanzione pecuniaria fino ad un massimo di Euro 1.549.370,69;
- confisca del profitto che l'ente ha tratto dal reato.

Tra i reati che possono configurare la responsabilità della società si segnalano:

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati;
- Reati societari;
- Reati di abuso di mercato;
- 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;
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- Reati transnazionali.

La società non è ritenuta responsabile se dimostra di avere "adottato ed efficacemente attuato" un Modello Organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati della stessa fattispecie di quello verificatosi.

In altri termini, le aziende possono tutelarsi ed essere completamente esonerate dalla responsabilità in questione se provano che eventuali reati siano stati commessi da propri collaboratori in aperta violazione di regole interne (Modelli Organizzativi conformi a quanto richiesto dalla normativa).



La recente introduzione nell'ambito di applicazione del D.Lgs 231/01 delle nuove tipologie di reato correlate alle violazioni in materia di Sicurezza sul lavoro e la recente entrata in vigore del nuovo D.Lgs 81/08 "Testo Unico sulla Sicurezza del Lavoro" hanno ampliato ulteriormente il numero di aziende potenzialmente coinvolgibili.

L'adozione e l'efficace attuazione di un Modello Organizzativo, sostenuto da un adeguato Codice Etico, è quindi una scelta necessaria – e non più rinviabile - per ogni società che intenda evitare di incorrere in sanzioni tali da mettere potenzialmente in crisi qualunque tipo di azienda.

Per rendere ancora più evidente la fondamentale importanza di tale scelta è previsto che i soci possano esercitare un'azione di responsabilità nei confronti degli amministratori della loro società che non abbiano adottato un Modello Organizzativo conforme a quanto richiesto dalla normativa e che, quindi, abbiano di fatto messo a repentaglio la stabilità o la sopravvivenza stessa dell'azienda.

Quale approccio per realizzare il Modello Organizzativo?

Dotarsi e far rispettare un Modello Organizzativo può essere più dell'unica via per essere esonerati dalle responsabilità previste dal D.Lgs. 231/2001.

Optare per una visione delle "opportunità" offerte dal D.Lgs 231/01 significa passare da un approccio passivo di difesa da sanzioni ad un approccio costruttivo che fa cogliere l'occasione di creare ed utilizzare un insieme di strumenti organizzativi e gestionali che sono in linea non solo con le esigenze del Legislatore ma anche con quelle del mercato che impone un puntuale e sistematico Risk Management.

Ulteriori elementi favorevoli all' "opzione opportunità" si evidenziano in relazione agli effetti dell'evoluzione in corso in tema di corporate governance.

Le principali tendenze in atto in ambito sia del diritto che della gestione d'impresa stanno determinando un passaggio da un sistema in cui buona parte delle regole interne di governo societario era lasciata all'auto-disciplina delle aziende ad un sistema dove sempre più tali regole sono imposte e/o notevolmente condizionate da leggi o regolamenti di natura vincolante. Anche la conformità ai requisiti di cui al D.Lgs. 231/2001 è di fatto sempre più vincolante, a seguito dell'introduzione di un numero sempre maggiore di nuovi rischi-reato e delle relative rilevanti sanzioni.

Ciò induce una riflessione in merito al numero di norme che ogni impresa è obbligata a rispettare e di protocolli volontari (quali, ad esempio, standard per la certificazione di qualità, ambientale o della sicurezza) cui la singola impresa ha deciso di aderire.

Il numero è rilevante per ogni impresa e per ogni settore d'attività. Inoltre, in prospettiva, è destinato certamente ad aumentare.

Meglio quindi focalizzare l'attenzione sugli elementi comuni per individuare un approccio al problema che eviti onerose e problematiche risposte "a compartimenti stagni".

Il denominatore comune di norme e protocolli è la richiesta di un sistema di gestione in grado di prevenire rischi. Chiarito ciò e considerato che l' "oggetto" da regolamentare è comunque uno, cioè l'impresa nel suo insieme, diviene sempre più urgente e conveniente adottare un approccio unitario ai temi della compliance, decidendo di passare da una logica di una serie di diversi sistemi di gestione a quella di un sistema di gestione integrato.

In questa direzione va, tra l'altro, lo stesso legislatore che ha formalmente indicato come il d.lgs. 231/2001 debba essere attuato mediante un'impostazione organizzativa unitaria, che superi la contemporanea presenza di procedure spesso contrastanti tra loro (quali, a titolo esemplificativo, procedure sicurezza, privacy, qualità, ambiente...).

Senza un'integrazione di tutte le procedure aziendali che ne assicuri la compatibilità reciproca e ne elimini le eventuali duplicazioni, nessun Modello Organizzativo – per quanto formalmente conforme alla norma - può essere efficacemente attuato, in quanto rischia di essere smentito dall'interno da altri regolamenti, strumenti organizzativi o sistemi di gestione contemporaneamente vigenti nella stessa impresa.



Un approccio orientato a cogliere le opportunità determina il conseguimento di molti ulteriori vantaggi che possono contribuire in modo significativo al miglioramento dei risultati aziendali.

Tra i principali vantaggi che si possono ottenere si segnalano:

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

In collaborazione con:

