

Attività di predisposizione di un modello di organizzazione, gestione controllo ex d.lgs. 231/2001, adeguamento alle disposizioni di cui al d.lgs 24/2023 e attività di OdV

1) Premesse

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “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” ha introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

La legge prevede l’onere in capo agli enti di adeguare i propri modelli di organizzazione, gestione e controllo ai principi di prevenzione dei reati indicati dal legislatore. L’azione di adeguamento è facoltativa e non obbligatoria: tuttavia la mancata adozione del modello espone l’ente alla responsabilità per gli illeciti realizzati da amministratori e dipendenti.

Tra le sanzioni più gravi in cui può incorrere la società che non ha adottato il modello vi sono: l’interdizione dall’esercizio dell’attività; l’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l’eventuale revoca di quelli già concessi; il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione; la sospensione o la revoca delle autorizzazioni licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito, ecc.

Il modello organizzativo impedisce – a condizione che sia efficacemente predisposto ed attuato – l’applicazione di sanzioni pecuniarie ed interdittive a carico dell’impresa. L’adozione del modello diviene, pertanto, imprescindibile ed indispensabile - e quasi, di fatto, obbligatoria - se si vuole beneficiare dell’esimente normativa.

Va ricordato, peraltro, che l’applicazione delle sanzioni alle imprese incide direttamente sugli interessi economici dei soci; nel caso in cui sia commesso un reato per il quale è prevista la responsabilità dell’impresa, legittimamente i soci potrebbero esperire azione di responsabilità nei confronti degli amministratori inerti che, non avendo adottato il modello, abbiano impedito all’ente di beneficiare del meccanismo di “esonero”.

L’adozione di un sistema di regole volte a ribadire la compliance dell’impresa non solo rispetto a norme giuridiche, ma anche a valori di tipo etico può rappresentare, inoltre, un’opportunità di crescita e sviluppo: esso costituisce infatti un’occasione per l’ente di migliorare l’immagine pubblica.

2) Attività e Progetto

Gli obiettivi operativi, allineati all'impostazione metodologica indicata dalle "Linee Guida per la costruzione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo", possono essere così sintetizzati:

- predisposizione di una mappatura dei processi ovvero delle aree sensibili a rischio di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01;
- rilevazione e analisi del modello di controllo in essere presso la struttura nei processi ovvero nelle aree sensibili;
- rilevazione di eventuali criticità rispetto ai principi di controllo o rispetto alle linee guida;
- esecuzione di una analisi delle divergenze tra il sistema dei controlli preventivi esistente ed il sistema ottimale e individuazione dei processi, delle aree, delle attività, il cui sistema di controllo non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs. 231/01;
- predisposizione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, commisurato alle caratteristiche ed alle specificità della struttura;
- implementazione del Modello.

2.1) Dettaglio delle attività

L'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali di un modello di organizzazione, gestione e controllo adeguato agli obiettivi posti dal legislatore. In particolare, le lettere a) e b) della citata disposizione si riferiscono espressamente, sebbene con l'utilizzo di una terminologia ed esposizione estranea alla pratica aziendale, ad un tipico sistema di gestione dei rischi (risk management).

La norma indica infatti le due fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- l'identificazione dei rischi: ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare dove (in quale area/settore di attività) e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D. Lgs. n. 231/2001;
- la progettazione del sistema di controllo: ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente, cioè ridurre ad un livello accettabile, i rischi identificati.

Di seguito vengono esplicitati i passi operativi che saranno effettuati per costituire il sistema di gestione dei rischi coerente con i requisiti imposti dal D. Lgs. n. 231/2001.

2.1.1) Fase 1

L'obiettivo di questa fase è la predisposizione di:

Identificazione delle aree aziendali a rischio

L'attività prevede l'analisi dell'organizzazione, delle funzioni e dei processi aziendali. Obiettivo di tale attività è l'individuazione delle aree che risultano interessate dalle potenziali casistiche di reato. Durante tale attività saranno identificati i soggetti interessati dall'attività di monitoraggio (inclusi anche coloro che siano legati all'impresa da meri rapporti di parasubordinazione, quali ad esempio gli agenti, o da altri rapporti di collaborazione, come i partners commerciali, nonché i dipendenti ed i collaboratori di questi ultimi).

Analisi dei rischi potenziali

L'analisi dei potenziali rischi riguarderà le possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali (individuate secondo il processo di cui al punto precedente). L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, produrrà una rappresentazione di come le fattispecie di reato possono

essere attuate rispetto al contesto operativo. In quest'ottica saranno considerati sia la storia della società, cioè le sue vicende passate, che le caratteristiche di altri soggetti operanti nel medesimo settore ed, in particolare, degli eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

Conclusione: Documento di Analisi di Rischio.

2.1.2) Fase 2

L'obiettivo di questa fase è la predisposizione di:

Documentazione istitutiva e descrittiva del modello

Documentazione destinata a dare evidenza del modello (memorandum e verbali del Consiglio di Amministrazione, ecc.) e a descrivere il progetto di adeguamento e le caratteristiche dello stesso modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale rispetto ai requisiti richiesti dal D. Lgs. 231/2001.

Codice etico con riferimento ai reati considerati

Documento che specificherà espressamente l'adozione di principi etici in relazione ai comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001. Tale documento costituirà la base su cui costituire il sistema di controllo preventivo.

Modello di organizzazione, gestione e controllo

L'insieme delle regole e delle procedure di cui si dota la società al fine della prevenzione dei comportamenti che possono integrare le fattispecie di reato previste dal D. Lgs. n. 231/2001 e l'individuazione dell'organismo di controllo cui è demandato il compito di verificare l'efficacia e l'adeguatezza del modello.

Conclusione: Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 Codice Etico; Regolamento dell'Organismo di Controllo; Procedura Sanzionatoria e Disciplinare

2.1.3) Fase 3

L'obiettivo di questa fase è la predisposizione di:

Implementazione dei protocolli preventivi del modello

Le attività descritte nelle fasi precedenti saranno completate attraverso la valutazione del sistema di controlli preventivi eventualmente esistente, ovvero con il suo adeguamento quando ciò si riveli necessario. Il sistema di controlli preventivi mirerà ad abbattere i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D. Lgs. n. 231/2001 definisce: "specifici protocolli diretti a programmare la formazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire".

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale da non poter essere aggirato se non con intenzionalità. Conclusione: descrizione documentata del sistema dei controlli preventivi attivato, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari.

2.1.4) Fase 4

L'obiettivo di questa fase è la predisposizione di:

Comunicazione al personale e sua formazione.

Si precisa che tali aspetti sono considerati dalla normativa due importanti requisiti del modello ai fini del suo buon funzionamento.

Conclusione: sono previste due sessioni formative di circa 3 ore ciascuna presso la sede definita congiuntamente con la società. Slides e materiale didattico di supporto.

2.1.5) Fase 5

Questa fase prevede di intervistare i dirigenti della Società, i quadri ed il personale dipendente, in considerazione delle mansioni effettivamente svolte.

Le persone da intervistare verranno individuate sulla base dell'organigramma della Società, in considerazione del ruolo svolto all'interno dall'azienda.

Sintesi della documentazione consegnata.

Al termine delle varie fasi di analisi sarà predisposta e consegnata alla società tutta la documentazione necessaria, tra cui, a titolo esemplificativo:

- Documento descrittivo del modello di organizzazione, gestione e controllo ex d. lgs. 231/2001: - premesse normative;
- descrizione del progetto di adeguamento;
- descrizione principali protocolli e linee guida del modello;
- Documento di Analisi di Rischio;
- Codice etico;
- Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- Sistema sanzionatorio e disciplinare;
- Regolamento organismo di vigilanza;
- Procedure;
- Formazione.

Adeguamento alle disposizioni di cui al d.lgs 24/2023

Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato (indicando alcune precise deroghe, ovvero casi in cui non si applica), inteso come "le attività lavorative o professionali, presenti o passate, [...] attraverso le quali, indipendentemente dalla natura di tali attività, una persona acquisisce informazioni sulle violazioni e nel cui ambito potrebbe rischiare di subire ritorsioni in caso di segnalazione o di divulgazione pubblica o di denuncia all'autorità giudiziaria o contabile" (Dlgs 24/2023, pubblicato nella GU n.63 del 15/03/2023).

I soggetti privati hanno l'obbligo, quindi, di adottare un sistema di tutela dei segnalanti in funzione della numerosità di lavoratori, secondo il seguente schema:

- hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno 50 lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato;

- rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato al Dlgs 24/2023, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori subordinati;
- sono diversi dai soggetti di cui punto precedente, rientrano nell'ambito di applicazione del Dlgs 231/2001, e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di 50 lavoratori.

Attività

Area	Attività
A) Adeguamento a 231/2001	Risk analysis e risk Assessment
	Verifica procedure, organigrammi, mansionari
	Istituzione modello organizzativo (Modello, Codice Etico, Regolamento Organismo di Vigilanza)
	Implementazione dei protocolli preventivi del modello (Procedure, Clausole Contrattuali), attività di formazione
B) Adeguamento a 24/2023	Adeguamento del sistema whistleblowing della Società al D.Lgs. 24/2023 - redazione della procedura whistleblowing della Società; - assistenza nell'individuazione della figura ovvero del comitato che potrebbero essere maggiormente idonei ad essere i destinatari delle segnalazioni (funzione filtro/funzione gestoria delle segnalazioni);
B.1 Software gestione 24/2023	Licenza annua del software in cloud Ananda Whistleblowing
C) Mantenimento modello e OdV	Assunzione dell'incarico di OdV fino all'approvazione del bilancio per ogni anno in cui il servizio viene rinnovato