

IMPLEMENTAZIONE E GESTIONE DEI MODELLI ORGANIZZATIVI EX D.Lgs. 231

Con il termine “231” si intende il quadro normativo che disciplina la responsabilità diretta delle aziende e degli enti in genere a quella delle persone fisiche che hanno materialmente commesso un reato.

Il D.Lgs. 231/01 introduce uno schema normativo già presente in altri paesi che prevede, in sede penale, la sanzionabilità di aziende ed enti in genere per i reati commessi nel proprio interesse o vantaggio dai propri amministratori o dipendenti.

I reati ai quali si riferisce il D.Lgs. 231/01 e per i quali l'organizzazione può essere sanzionata sono svariati. Nata per prevenire reati prevalentemente di natura amministrativa, la Legge 123/07 ha esteso il campo di applicazione del D.Lgs. 231/01 ai delitti colposi di omicidio e lesioni gravi o gravissime, conseguenti a violazione delle norme antinfortunistiche e in materia di tutela dell'igiene e della salute sul lavoro. Sono inoltre in fase di introduzione nuove fattispecie di reato all'interno del D.Lgs 231, in particolare i reati ambientali.

Nel caso in cui sia accertata la responsabilità amministrativa dell'Ente, sono previste sanzioni sia di tipo pecuniario, sia di tipo interdittivo, quali il divieto di esercitare l'attività, la revoca di autorizzazioni, finanziamenti e contributi pubblici, il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione.

Il D.Lgs. 231/01 ha però previsto che le aziende possano cautelarsi adottando e facendo rispettare un Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOG). Tale modello è il sistema organizzativo, il cui scopo è impedire o contrastare i reati sanzionabili dalla 231 da parte degli amministratori o dipendenti. Si tratta di un modello ispirato ai sistemi di gestione (ad esempio della qualità, dell'ambiente, della sicurezza ecc.) da cui mutua alcuni aspetti organizzativi (processi, organigrammi, procure, deleghe, audit, registrazioni, sistemi di controllo).

Il modello organizzativo 231 deve necessariamente avere alcune componenti dettate dalla legge come l'Organismo di Vigilanza (OdV) e un sistema disciplinare che colpisca i dipendenti che violano il modello. Il modello 231 viene realizzato effettuando un censimento dei rischi da reato, cioè i possibili reati significativi per i quali sono necessarie misure organizzative di controllo. Come tutti i modelli anche il Modello 231 deve essere documentato, formalmente adottato ed efficacemente applicato ed aggiornato dalla società o ente in genere prima che si commetta il reato affinché possa espletare la sua funzione esimente.

Quali vantaggi

Il primo beneficio nell'applicazione del modello organizzativo riguarda il carattere "esimente" che ha nei confronti delle responsabilità connesse ai reati definiti dal D.Lgs 231/01. Ad esso si aggiungono benefici operativi per l'organizzazione, quali:

- integrazione con altri sistemi di gestione aziendali (OHSAS 18001, ISO 9000, ISO 14000);
- maggiore chiarezza organizzativa, bilanciamento tra poteri e responsabilità;
- migliore presa di coscienza dei rischi possibili e dei controlli sulle operazioni di business e di supporto in azienda;
- selezione più rigorosa e conveniente dei fornitori;
- documentazione e stringente approvazione delle spese, anticipi, etc.;
- miglioramento dell'affidabilità delle comunicazioni sociali, del controllo dei soci, dei revisori e dei sindaci.

I SERVIZI PROPOSTI

- Assistenza nell'implementazione di modelli organizzativi ex. D.Lgs. 231 e loro interazione con altri sistemi di gestione aziendali (*OHSAS 18001, ISO 9001, ISO 14001, SA 8000*)
- Analisi e Audit periodici
- Organismo di Vigilanza esterno