



Segui la **GIUSTA** direzione

SOLUZIONI PERSONALIZZATE NELLA COMPLIANCE LEGALE

G.R.A.L.E. **v:** Università
degli Studi
della Campania
Luigi Vanvitelli
SPIN - OFF UNIVERSITARIO
RICERCA E COMPLIANCE NELLA CONSULENZA LEGALE

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01

Il D.lgs 231/01 introduce – per la prima volta in Italia – la responsabilità degli enti in sede penale; prefiggendosi l’obiettivo di scoraggiare i comportamenti illeciti nelle attività aziendali attraverso una responsabilizzazione della società alla prevenzione e repressione di condotte «a rischio».

Prima del decreto la società aveva solo una responsabilità civile (ex art. 196 e 197 c.p.) ossia un obbligo di pagamento di multe ed ammende inflitte personalmente al legale rappresentante e amministratore della società e/o in caso di insolvenza delle persone fisiche che hanno compiuto il reato.

Il decreto introduce invece una nuova forma di responsabilità dell’ente che si definisce “amministrativa da reato accertata in sede penale”.

TALE RESPONSABILITÀ:

- non sfocia nell’irrogazione di sanzioni detentive; tuttavia la condanna definitiva è iscritta in una Anagrafe Nazionale;
- è accertata in un processo penale dinanzi alla autorità giudiziaria ordinaria secondo le norme di procedura penale;
- è aggiuntiva e autonoma rispetto a quella delle persone fisiche che hanno materialmente commesso il reato.



PRIMA DEL D.LGS 231/2001

COMMISSIONE DEL REATO
(nell'interesse di una società)

**RESPONSABILITÀ DELLA
PERSONA FISICA**

**RESPONSABILITÀ DELLE SOCIETÀ
AI SENSI DEL D.LGS 231/2001**

COMMISSIONE DEL REATO
(nell'interesse di una società)

**RESPONSABILITÀ DELLA
PERSONA FISICA**

**RESPONSABILITÀ DELLA
SOCIETÀ**

I quattro presupposti della Responsabilità 231:

1°**Reati rientranti nel
novero del Decreto**

Il reato deve essere ricompreso nel novero del Decreto (così come ricompresi negli artt. 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001).

2°**Soggetti apicali e
sottoposti**

Il reato deve essere commesso da un soggetto che riveste posizione apicale all'interno della sua struttura ovvero un sottoposto.

3°**Interesse o
vantaggio**

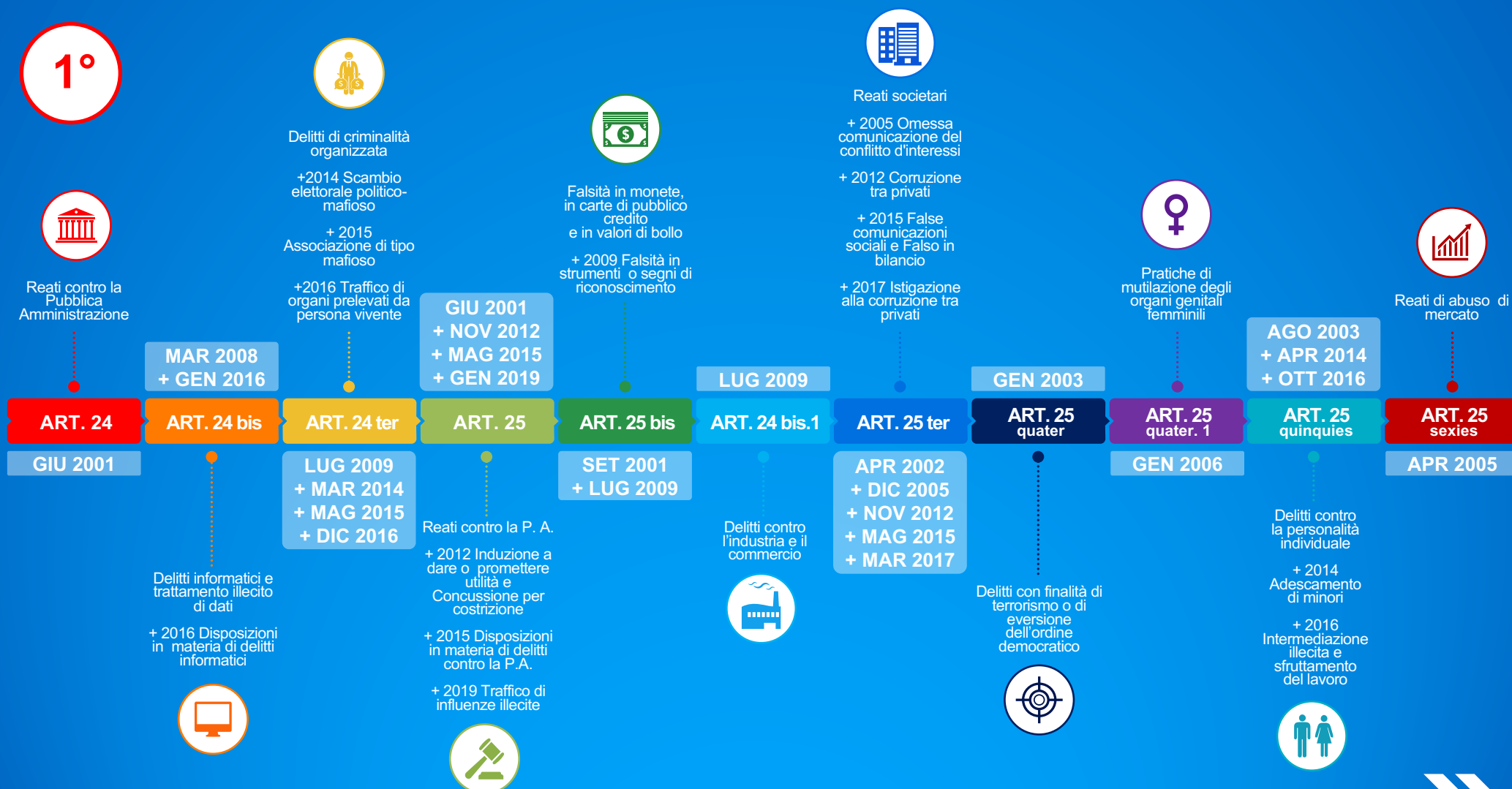
Il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

4°**Colpa di
organizzazione**

Il reato commesso dalle persone fisiche deve costituire espressione della politica aziendale ovvero quanto meno derivare da una "colpa di organizzazione" (ossia lo stato soggettivo imputabile all'ente consistente nel non avere istituito un efficiente ed efficace sistema di prevenzione dei reati).

CATEGORIE DI REATI PRESUPPOSTI: TIMETABLE NORMATIVA

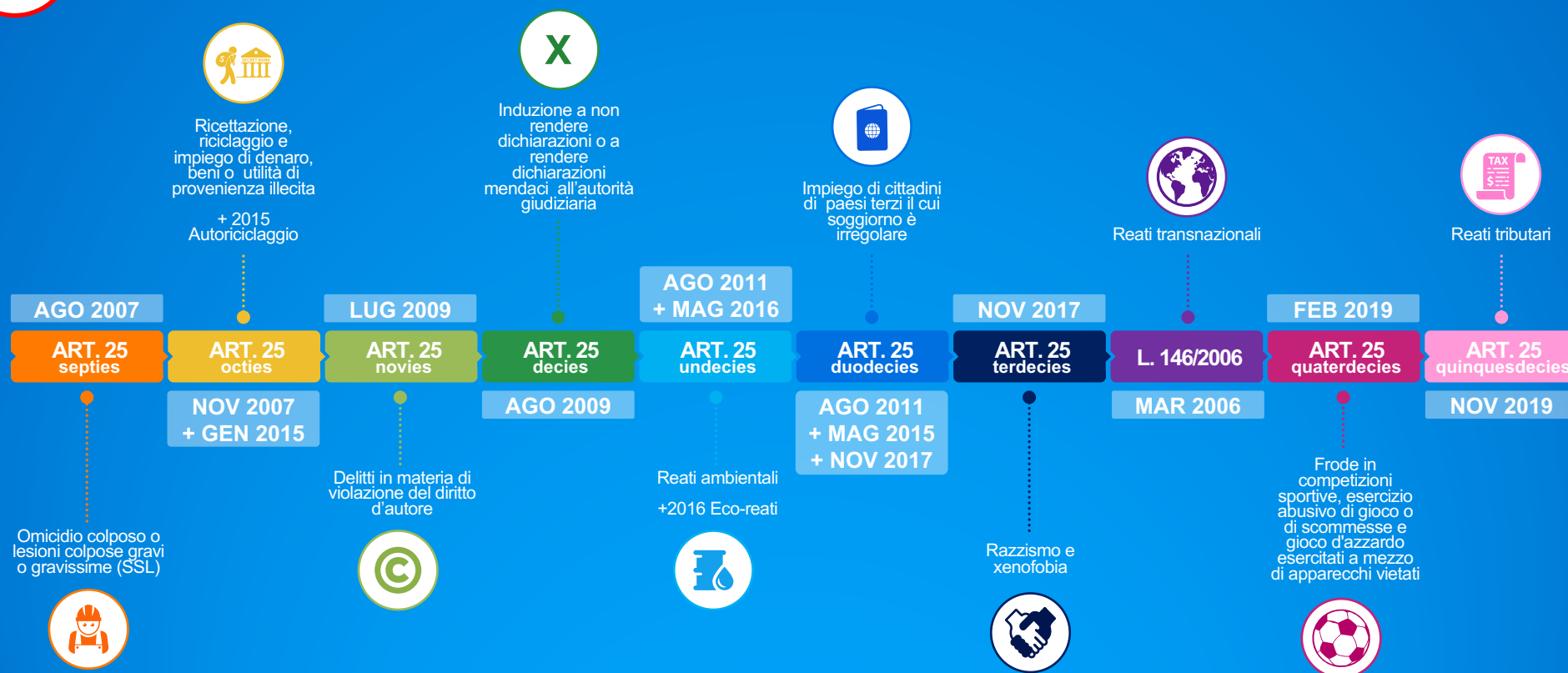
Categorie di reato progressivamente introdotte



CATEGORIE DI REATI PRESUPPOSTI: TIMETABLE NORMATIVA

Categorie di reato progressivamente introdotte

1°



I “SOGGETTI APICALI” E I “SOTTOPOSTI”

Si definiscono, di seguito, i termini - in parte già oggetto di anticipazione nelle slide precedenti - legati ai presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente:

2°

Soggetti apicali e sottoposti

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 persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a).

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale (art. 5, comma 1, lett. b).

Per sottoposti si intendono sia i lavoratori subordinati ma anche i lavoratori legati da rapporti di collaborazione con l'ente e comunque sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'ente

Criterio oggettivo-funzionale che fa riferimento alla concreta attività svolta, piuttosto che alla qualifica formalmente rivestita dai soggetti apicali.

L'INTERESSE E IL "VANTAGGIO"

Si definiscono, di seguito, i termini - in parte già oggetto di anticipazione nelle slide precedenti - legati ai presupposti della responsabilità amministrativa dell'ente:

3°

**Interesse
o
vantaggio**

**Implica la volontà dell'autore
nel compimento del reato**

**Riferito ai risultati effettivi
della condotta del soggetto**

- L'ente è imputabile anche nell'ipotesi in cui l'autore del reato, pur non avendo di mira direttamente un interesse dell'ente medesimo, ha realizzato comunque un vantaggio in favore di questo;
- Non è prefigurabile una responsabilità dell'ente ove la persona fisica che ha commesso il reato abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi ovvero nell'ipotesi in cui all'ente non sia imputabile alcuna 'colpa di organizzazione';
- Se il reato viene commesso nell'interesse dell'ente, pur non procurando allo stesso alcun vantaggio, l'ente comunque ne risponde a titolo amministrativo, seppur con alcuni benefici in occasione della determinazione delle sanzioni.

Criterio rilevante secondo la normativa sembra essere l'agire nell'interesse dell'ente, cioè al fine di procurare ad esso un beneficio.

LA “COLPA DI ORGANIZZAZIONE”

Il concetto di “colpa di organizzazione” trova riscontro nella parte del provvedimento che prevede una forma di “**esonero**” da **responsabilità dell’ente** se si riesce a dimostrare, in occasione del procedimento penale per uno dei reati presupposto, di aver **adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali** considerati, con le caratteristiche indicate nell’art. 7 del Decreto.

4°

Colpa di organizzazione

Art.6 e Art.7 D.Lgs. 231/2001

*L'ente non risponde se prova di aver **adottato ed efficacemente attuato**, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.*

Art. 12 e Art. 17 D.Lgs. 231/2001

Se il Modello è adottato e attuato successivamente al reato, assicura comunque una riduzione della sanzione pecuniaria e, sia pure a determinate condizioni, l'inoperatività delle sanzioni interdittive.

- l'adozione dei suddetti modelli non è obbligatoria;
- la decisione relativa all'adozione di tali modelli è strettamente legata al trade-off tra costi e benefici;
- in base al soggetto che ha commesso il reato, l'onere della prova risulta in capo all'accusa o alla difesa.

IMPUTAZIONE DEL REATO

La società risponde del reato-presupposto se è a essa “rimproverabile” ossia se il fatto illecito può essere attribuito a una violazione di doveri di diligenza, correttezza, prudenza posti dall’ordinamento [cd. concezione “normativa” della colpevolezza].

La società non risponde del reato presupposto [cd. esonero da responsabilità] se:

- ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il Modello) idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza della società (l’OdV) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- il reato è stato commesso eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’OdV.

MODELLO 231: CONTENUTI

Il Modello di organizzazione, gestione e controllo contiene:

- l'insieme delle regole generali di comportamento e dei principi ispiratori delle procedure finalizzate ad impedire la commissione di reati;
- i principi relativi alla costituzione e al funzionamento dell'Organismo di Vigilanza (Odv), organo deputato alla continua verifica delle modalità di funzionamento del Modello;
- le sanzioni contro le violazioni delle regole e delle procedure finalizzate a impedire la commissione di reati.

IN SINTESI

Il Modello rappresenta i valori, la cultura, le modalità di comportamento con cui la Società opera nel mercato.



Il Modello 231 di Vedetta 2 Mondialpol S.p.A.

- Il Modello è un atto societario formale, approvato dal CdA, elaborato sulla base dell'analisi dell'operatività aziendale e dei rischi ad essa connessa.
- Rappresenta un sistema strutturato ed organico di attività e procedure di controllo volte a prevenire la commissione dei reati previsti. È costituito da una Parte Generale e da una Parte Speciale, suddivisa – a sua volta – in 7 protocolli operativi:

Parte generale

- Perché l'adozione di un MOG (Responsabilità 231, presupposti, il MOG come esimente);
- il Modello di Vedetta 2 Mondialpol (Destinatari e struttura);
- identità e struttura della Società;
- il Codice etico;
- l'Organismo di Vigilanza;
- sistema disciplinare;
- formazione e diffusione del Modello.

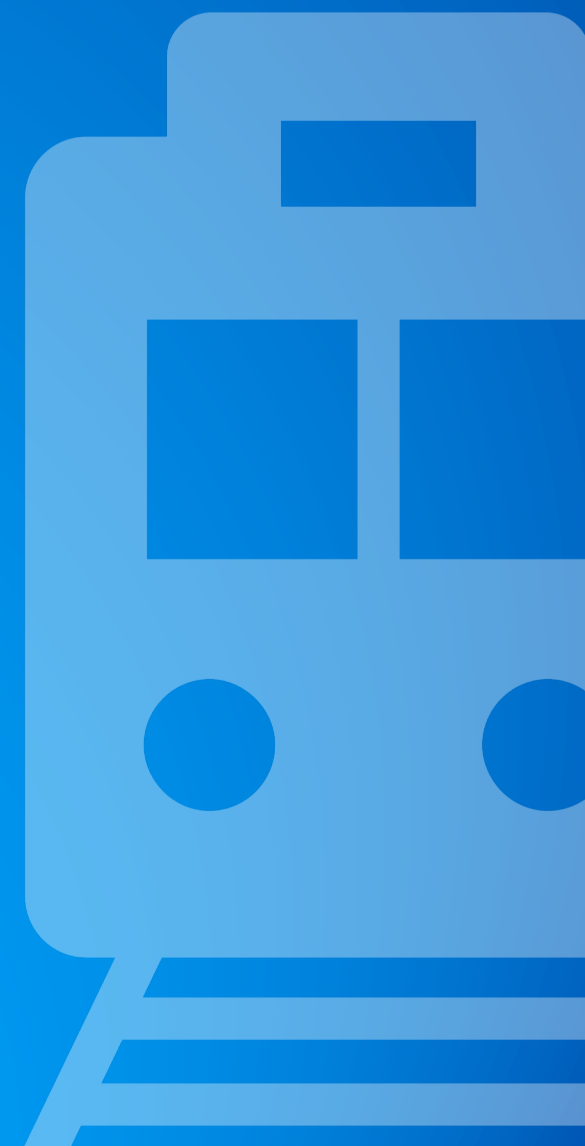
Parte speciale

- I Gestione dei rapporti e dei contratti con i clienti soggetti pubblici e privati;
- II Gestione degli approvvigionamenti di beni, servizi, consulenze ed incarichi professionali;
- III Gestione della selezione, assunzione e gestione del personale e delle GPG
- IV Gestione ed esecuzione dei servizi di trasporto, custodia valori, vigilanza e trattamento del contante
- V Gestione degli adempimenti previsti in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- VI Gestione della tesoreria, della formazione del bilancio e dei rapporti con i soci e con gli organi di controllo
- VII Gestione e manutenzione dell'infrastruttura tecnologica e dei sistemi informativi.

Il caso RETE FERROVIARIA SPA

Il fatto: Presso la stazione ferroviaria di Motta S. Anastasia (Catania) si verifica un incidente mortale in cui perdono la vita due operai di RFI incaricati, insieme ad altri lavoratori, di procedere alla manutenzione della linea ferrata. I due vengono travolti da un convoglio mentre sono intenti a lavorare sui binari facendo uso di una rumorosa sega-rotale con lama rotante il cui azionamento produceva un rumore tale da non consentire di udire l'arrivo del treno.

Dal punto di vista giuridico si sovrappongono i due profili della responsabilità delle persone fisiche operanti all'interno dell'ente nonché della responsabilità della persona giuridica. In particolare, per ciò che concerne il giudizio relativo agli individui, il Tribunale di Catania chiama a rispondere della morte dei due operai rispettivamente C.C., in qualità di primo tecnico della manutenzione di R.F.I e caposquadra responsabile della sicurezza del cantiere costituito presso Motta S. Anastasia, nonché A.G., in qualità di “responsabile movimento” in servizio presso la medesima stazione.



L'EFFICACIA ESIMENTE DEL MODELLO

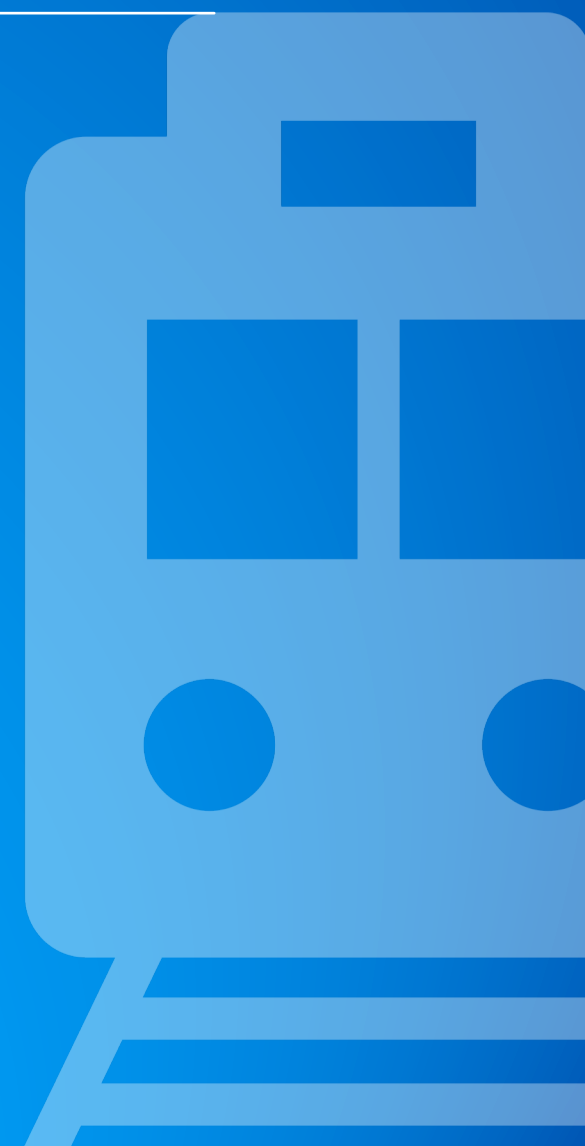
Il caso rete ferroviaria spa

Il caso rete ferroviaria spa. Nel merito:

- Trib. Catania, IV sez. pen., sent. n.2133 del 14 aprile 2016

Conclude per l'**assoluzione** di Rete Ferroviaria Italiana S.p.A. sulla scorta dell'operatività dell'esimente di cui all'art. 7 co.2 del d.lgs.231/2001 in combinato disposto con l'art.30 co.5 del Tusl, poiché «l'istruttoria non ha provato che sussistesse, in capo all'ente, il requisito della "colpa di organizzazione"».

Viene messo in risalto il "**virtuosismo organizzativo**" della società data l'adozione da parte di RFI di **modelli realmente idonei** a prevenire reati della specie di quello concretamente verificatosi.



CHI E' L'ORGANISMO DI VIGILANZA?

L'Organismo di Vigilanza di Vedetta2Mondialpol S.p.A. è un organo collegiale costituito da 3 membri cui spetta il compito di vigilare sull'operatività societaria affinché il Modello adottato sia:

- adeguato ed efficace, ossia idoneo a prevenire la commissione dei reati in relazione alla struttura della Società;
- effettivo, ossia divulgato ed efficacemente osservato da parte di tutti i soggetti a cui il Modello si indirizza;
- aggiornato, ossia sempre coerente con l'assetto della Società e con le normative sopravvenute.

L'Organismo di Vigilanza rappresenta, quindi, l'organismo di controllo sulla corretta attuazione del Modello. La sua attività viene svolta attraverso la raccolta di documentazione afferente ai diversi processi aziendali, attività di audit, interviste, gestione delle segnalazioni tramite «*whistleblowing*»

Quest'ultimo istituto garantisce, come si vedrà più avanti, la possibilità di segnalare condotte illecite e/o irregolari di cui si sia venuti a conoscenza nello svolgimento della propria attività lavorativa.

Whistleblowing e Modello 231

Il «Whistleblowing» è un istituto di origine anglosassone, finalizzato a regolamentare e facilitare il processo di **segnalazione di illeciti** o di altre irregolarità di cui il soggetto segnalante (c.d. «whistleblower») sia venuto a conoscenza e che prevede, per quest'ultimo, **significative forme di tutela**.

La legge n. 179 del 30 novembre 2017, in particolare, ha previsto che i modelli di organizzazione ex d.lgs. 231/01 debbano prevedere:



Uno o più canali che consentano di presentare segnalazioni circostanziate di condotte illecite

Almeno un canale alternativo di segnalazione, idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante

Misure idonee a tutelare l'identità del segnalante

Il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati alla segnalazione e le conseguenti sanzioni

Sanzioni nei confronti di soggetti che effettuino con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino poi infondate

Le segnalazioni all'OdV



Devono essere fondate su elementi di fatto che siano precisi e concordanti

N.B. : l'Organismo di Vigilanza non è un Organismo «da temere» ma un Organismo che, autonomo e indipendente dalla società, vigila sulla corretta attuazione del Modello. In tema di whistleblowing, va visto come un soggetto «alleato» in grado di garantire la riservatezza e tutelare il segnalante da qualsiasi ritorsione, al fine di garantire il corretto andamento delle attività aziendali.



SISTEMA SANZIONATORIO

Personale dipendente

L'adozione, da parte di un dipendente, di un comportamento qualificabile come illecito disciplinare costituisce violazione dell'obbligo del lavoratore di eseguire con la massima diligenza i compiti allo stesso affidati, attenendosi alle direttive della Società, come previsto dai contratti collettivi nazionali applicati



QUINDI: COSA DOBBIAMO FARE PER NON INCORRERE IN RESPONSABILITA' O SANZIONI DISCIPLINARI?

- ➡ Agire sempre nel rispetto dei principi etici adottati dalla società
- ➡ Osservare le procedure, norme, circolari costantemente aggiornate e pubblicate sull'intranet aziendale, quanto meno per quanto attiene il proprio raggio di operatività
- ➡ Osservare le regole di condotta e i presidi di controllo inseriti all'interno del MOG 231, adottato dalla società
- ➡ Mantenere flussi costanti con l'Organismo di Vigilanza, soprattutto per quanto attiene la segnalazioni di irregolarità delle quali si è venuto a conoscenza nello svolgimento delle proprie mansioni (es. ipotesi corruttive, discriminatorie, violazione di procedure interne, mancata adozione dei dispositivi di protezione individuale – DPI ecc)
- ➡ Effettuare segnalazioni tramite *whistleblowing*, in buona fede. Eventuali ipotesi commesse con dolo, colpa grave o con lo scopo di danneggiare falsamente altre figure aziendali, comporterà la sanzione per il segnalante.



G.R.A.L.E.

SPIN – OFF UNIVERSITARIO

RICERCA E COMPLIANCE NELLA CONSULENZA LEGALE



Università
degli Studi
della Campania
Luigi Vanvitelli

*Carmine **Aloja** Socio fondatore*

*Andreana **Esposito** Socia fondatrice*

*Antonio **Pagliano** Socio fondatore - Presidente*

*Alberto **De Chiara** Socio*

*Pietro **Marzano** Socio*

*Francesco **Sbordone** Of Counsel*

*Antonio **Buonamano** Consulente*

*Valeria **Cipriano** Consulente*

Via Mazzocchi, 5 | Palazzo Melzi – 81055, Santa Maria Capua Vetere (CE)
spinoffgrale@gmail.com | gialespinoff@unicampania.it PEC: graleconsultingsrl@legalmail.it

www.grale.it