



WEBINAR

SEMINARIO DI FORMAZIONE PER PROFESSIONISTI ED IMPRESE
COMPLIANCEAZIENDALE

LA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI ED I MODELLI ORGANIZZATIVI DI
PREVENZIONE E REPRESSIONE DEI REATI E LA NORMATIVA IN TEMA DI
PRIVACY

24 marzo 2021



Secondo modulo

*Le condizioni in presenza delle quali e' possibile escludere la
responsabilità dell'Ente ex D.lgs. n. 231/2001*

Dott. Michele Luigi Giordano



Associazione
INSIEME



Agenda

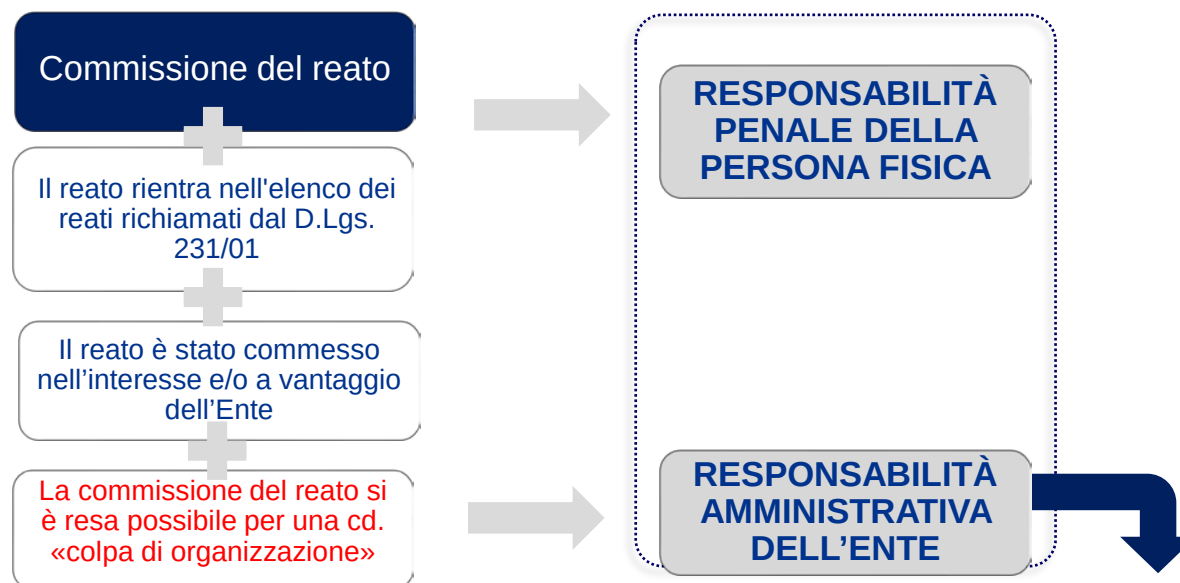
— Le condizioni in presenza delle quali è possibile escludere la responsabilità dell'Ente ex D.Lgs. 231/2001

- Premessa: schema di riferimento
- Le condotte rilevanti: cenni alle fattispecie di reati presupposto 231
- Le condizioni esimenti: brevi commenti
- Le caratteristiche del Modello 231: principi ispiratori
- I contenuti del Modello 231: norma di riferimento e valutazione del giudice
- Gli elementi del Modello 231: schema di riferimento
- L'importanza dell'approccio metodologico per costruzione del Modello 231
- Il processo di attuazione del Modello 231
- La vigilanza dell'OdV 231



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Premessa: schema di riferimento

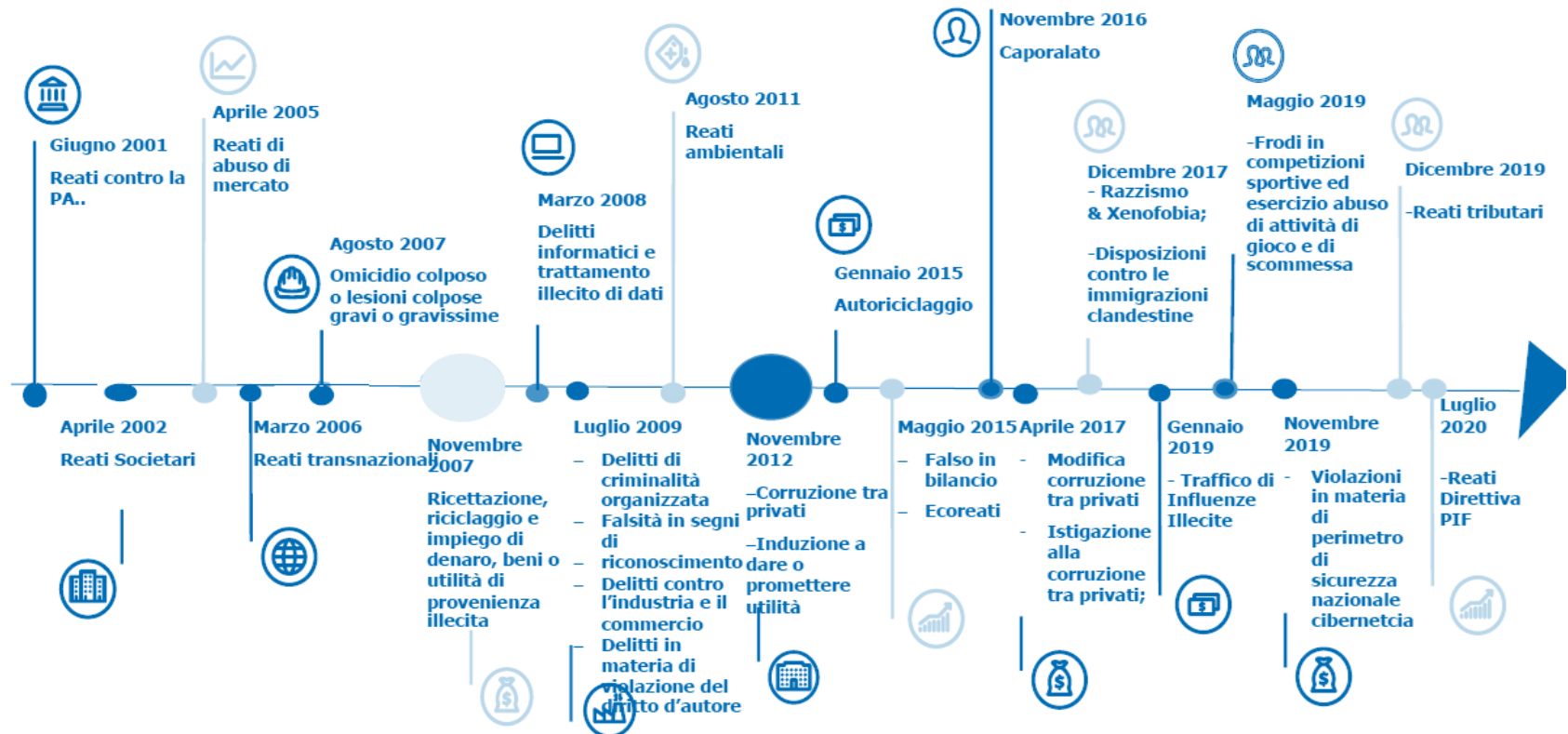


SANZIONI

- **sanzione pecuniaria**, da un minimo di euro 25.800 circa ad un massimo di euro 1.549.371 (in base al meccanismo sanzionatorio per quote di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 10 ed in base ai criteri di commisurazione di cui all'art. 11 del D.Lgs. n. 231/2001)
- **sanzioni interdittive**, della durata compresa tra 3 mesi e 2 anni:
 - ❖ interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - ❖ sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
 - ❖ divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
 - ❖ esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale revoca di quelli già concessi;
 - ❖ divieto di pubblicizzare beni o servizi
- **confisca del prezzo o del profitto del reato**
- **pubblicazione della sentenza**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Le condotte rilevanti: cenni ad alcune delle fattispecie di reati presupposto





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Le condizioni esimenti: applicazione della condizione premiale

Se sul piano dell'organizzazione la disciplina 231/2001 ha cambiato radicalmente l'approccio al governo dell'impresa, la misura premiale dell'esonero da responsabilità per efficienza organizzativa è rimasta sostanzialmente quasi inapplicata, mentre il regime sanzionatorio è stato applicato con molto rigore, anche in via cautelare.

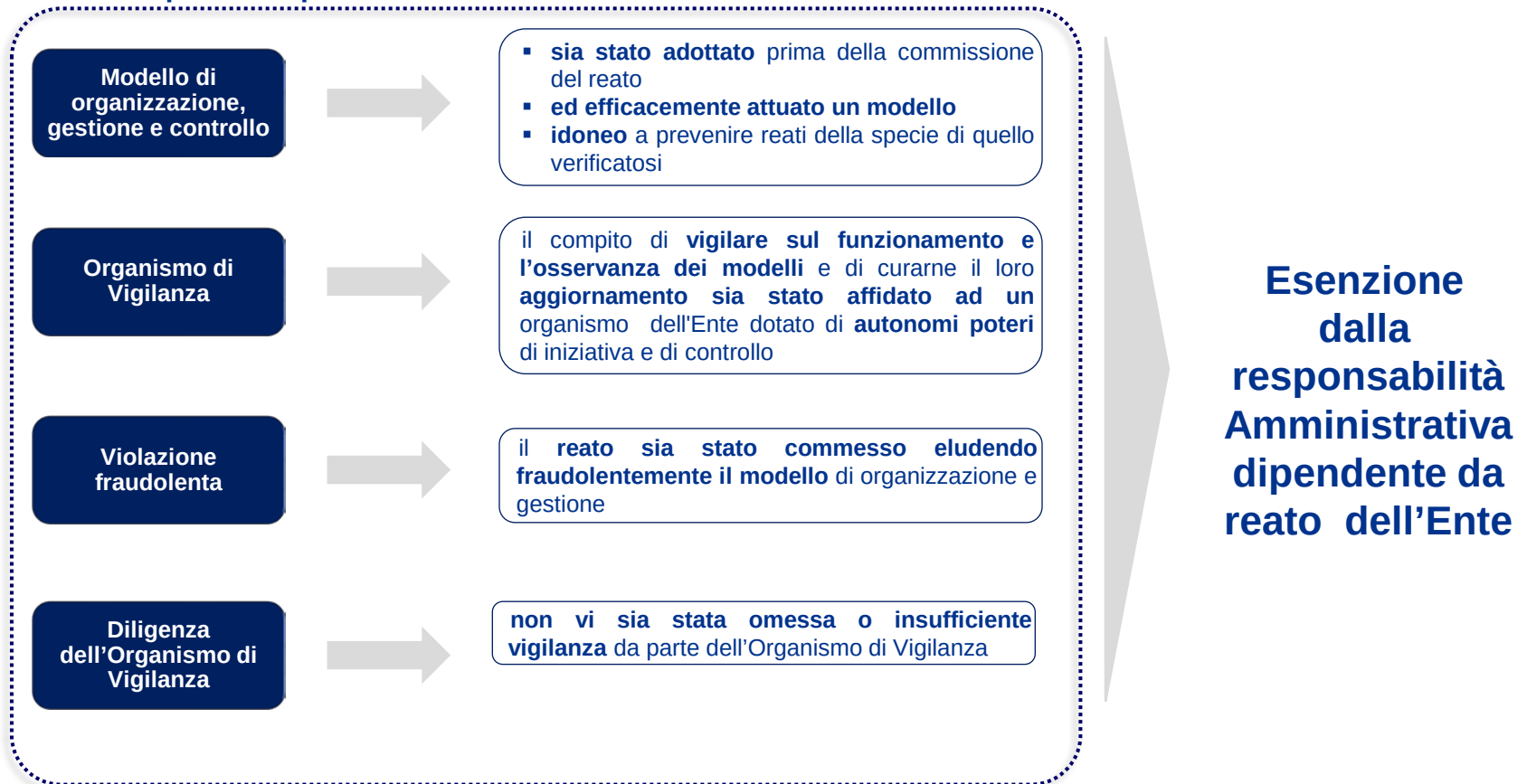
Tra le cause principali per cui il meccanismo premiale connesso al Modello 231 non ha sempre funzionato, si evidenzia:

- approccio generico e formalistico nella costruzione del Modello 231;
- mancata considerazione degli aspetti connessi alla dimensione dell'ente;
- difficoltà di dimostrare l'idoneità, l'attuazione e l'elusione fraudolenta del Modello 231;
- responsabilità «oggettiva» dell'ente in caso di commissione dell'illecito.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

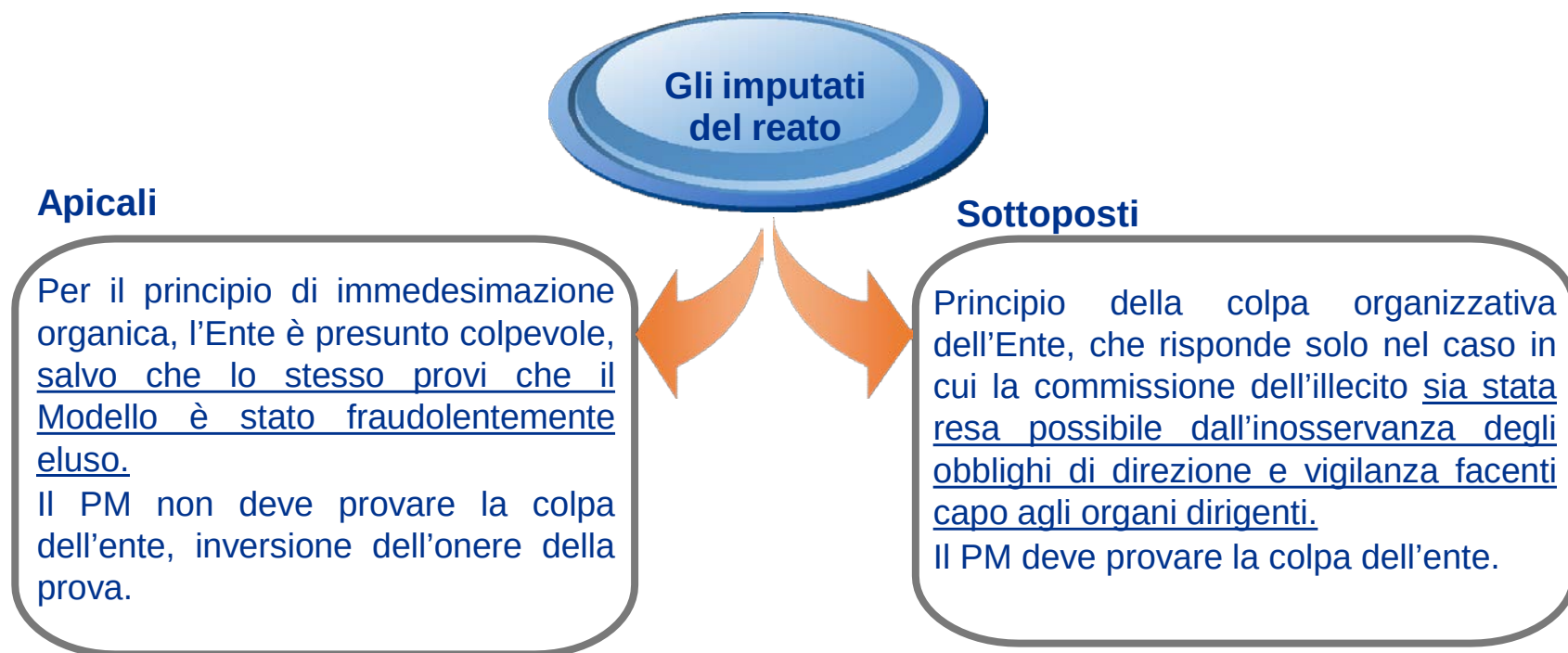
Le condizioni esimenti: schema di riferimento

Per il caso che il reato-presupposto sia stato commesso da uno dei cc.dd. soggetti apicali, il D.Lgs. n. 231/2001 contempla una cd. **esimente**, vale a dire l'Ente che sia in grado di provare in giudizio la sussistenza delle condizioni di cui all'art. 6, comma 1, non risponde ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001. Nello specifico, **l'Ente non risponde se prova che:**



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Le condizioni esimenti: la distinzione tra soggetti apicali e sottoposti



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Le condizioni esimenti: la distinzione tra soggetti apicali e sottoposti

Ai sensi dell'art. 5 lett. a) del D.Lgs. 231/2001, sono apicali quei soggetti che svolgono funzioni di rappresentanza, gestione/amministrazione, 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.

Il concetto di “amministratore di fatto” - ed in senso lato, di “apicale di fatto” - è stato negli anni elaborato dalla giurisprudenza, che è concorde nell'attribuire tale qualifica a quei soggetti che, pur non avendo ricevuto alcuna attribuzione formale, nei fatti adottino comportamenti concludenti tali da farli ritenere dotati di un potere di indirizzo, controllo o gestione della Società.

Sono soggetti sottoposti quelli che eseguono nell'ente le decisioni prese dal vertice; la verifica va svolta caso per caso sulla natura del rapporto e sulla continuità dell'attività. Rientrano, tra i cosiddetti subordinati o sottoposti, tutti i soggetti che non godono di autonomia amministrativa ed organizzativa ma che devono rispondere alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Le caratteristiche del Modello 231: i principi ispiratori

Per ciò che concerne i principi generali cui ispirarsi nello sviluppo del Modello 231, si veda per esempio il documento “**Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l’attività dell’organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231**», realizzato dal CNDCEC unitamente ad ABI, Confindustria e Consiglio Forense.

- **SPECIFICITA’:** Le attività di analisi del rischio ed i meccanismi di mitigazione dello stesso (Protocolli di prevenzione) devono essere elaborati ed integrati tra loro secondo un approccio peculiare per l’organizzazione, come affermato più volte dalla giurisprudenza.
- **ATTUABILITA’ E CONDIVISIONE:** Le stesse misure definite specificatamente per l’ente di riferimento, è necessario che siano concretamente attuabili e condivise da quanti saranno poi chiamati ad applicarle (anche a mezzo di attività di formazione e comunicazione).

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Le caratteristiche del Modello 231: i principi ispiratori

- **ADEGUATEZZA:** Il concetto di adeguatezza attiene sia alla fase di adozione (contenuti e idoneità) che a quella di attuazione del Modello 231; alcune indicazioni, a titolo esemplificativo, affinché un Modello 231 possa essere ritenuto adeguato:
 - ✓ Espressa individuazione delle fattispecie illecite;
 - ✓ Opportuno bilanciamento tra presidi contenuti nel Modello 231 e rinvio all'impianto documentale esistente;
 - ✓ Protocolli/divieti presenti nel Modello 231 e richiamo a procedure e regolamenti;
 - ✓ Coordinamento tra i diversi livelli di controllo (I, II e III livello);
 - ✓ Coordinamento con gli altri Sistemi di Gestione aziendale.
- **EFFICIENZA:** Coerenza fra le caratteristiche dell'ente di riferimento e la complessità del Modello 231, intesa come sostenibilità economico-finanziaria dei presidi da attuare.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Le caratteristiche del Modello 231: i principi ispiratori

- **DINAMICITA'**: Costante attività di verifica ed aggiornamento del disegno dei controlli interni e dell'effettiva operatività degli stessi, al fine di accertare il loro allineamento agli obiettivi prefissati ed alla realtà operativa.
- **UNITA'**: A prescindere dall'approccio per processi ed individuazione di singole aree a rischio, coinvolgimento dell'intera organizzazione, anche al fine di creare una cultura fondata su valori condivisi.
- **COERENZA**: Coerenza tra la documentazione predisposta e gli obiettivi prefissati.
- **NEUTRALITA'**: Imparzialità, ragionevolezza e verificabilità delle attività relative alla redazione del Modello 231.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I contenuti del Modello 231: norma di riferimento

Le indicazioni fornite dall'art. **6 comma 2 lettera b)** guidano il processo di costruzione dei Modelli e ne definiscono alcuni contenuti, tra i quali quelli formanti l'asse portante dei Modelli stessi.

Ai sensi di tale articolo, i Modelli 231, **perché siano idonei**, devono rispondere alle esigenze di seguito esposte:

A. Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati

L'individuazione degli ambiti aziendali di attività e l'analisi dei rischi potenziali sono attività di fondamentale importanza per riuscire ad ottenere una esaustiva rappresentazione di come le fattispecie di reato possano essere commesse con riguardo al contesto operativo dell'ente; quest'ultimo ovviamente è da intendersi sia a livello interno che esterno.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I contenuti del Modello 231: norma di riferimento

B. Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire

I **Protocolli di prevenzione** rappresentano il vero e proprio nucleo dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo e sono oggetto della **Parte Speciale** degli stessi.

Il sistema di controlli preventivi dovrà essere tale che lo stesso:

- ☐ nel caso di reati dolosi, non possa essere aggirato se non fraudolentemente;
- ☐ nel caso di reati colposi, come tali incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, risulti comunque violato, nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza da parte dell'apposito organismo.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I contenuti del Modello 231: norma di riferimento

C. Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati

Specifico interesse ricopre l'area della gestione finanziaria, dove il controllo procedurale si avvale di strumenti consolidati nella pratica amministrativa, quali per esempio abbinamento firme, riconciliazioni frequenti, supervisione, separazione di compiti e contrapposizione di funzioni, ad esempio fra la funzione acquisti e quella finanziaria.

Particolare attenzione deve essere riposta sui flussi finanziari non rientranti nei processi tipici aziendali, soprattutto se si tratta di ambiti non adeguatamente proceduralizzati e con caratteri di estemporaneità e discrezionalità. In ogni caso è necessario che siano sempre salvaguardati i principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I contenuti del Modello 231: norma di riferimento

D. Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello

Per quanto riguarda il contenuto di tali flussi, si ritiene che i soggetti tenuti alla loro trasmissione debbano attestare periodicamente:

- ☐ Livello di attuazione del Modello 231;
- ☐ Rispetto dei principi di vigilanza e comportamento;
- ☐ Criticità ed anomalie nei processi gestiti, scostamenti eventuali rispetto alle indicazioni del Modello o più in generale dell'impianto normativo ed i correttivi attuati;
- ☐ Variazioni intervenute nei processi e nelle procedure.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I contenuti del Modello 231: norma di riferimento

E. Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello

L'attività della polizia giudiziaria “sarà sempre rivolta ad accertare che l'adozione delle regole del modello e di quelle di condotta non si risolva in una mera clausola di stile, ma rifletta un'attenzione costante dell'ente verso la verifica dei comportamenti dei suoi componenti”. **[Circolare della Guardia di Finanza n. 83607/2012]**

La progettazione di un adeguato sistema disciplinare non si può fondare su un richiamo a clausole di ordine generale rispetto al rapporto tra violazione e sanzione, essendo necessaria, invece, una specificazione del tipo di omissione o violazione rispetto alla sanzione che troverà applicazione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I contenuti del Modello 231: esempio di valutazione da parte del giudice



Tribunale di Milano, Ordinanza 09 novembre 2004 - Esame dell'idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex artt. 6 e 7 d.lgs. 231/2001

Caso I.V.R.I. (reato contestato a società di vigilanza: corruzione aggravata, truffa in danno di ente pubblico)



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I contenuti del Modello 231: esempio di valutazione da parte del giudice

1. Il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo.
2. Il Modello deve prevedere che i componenti dell'organo di vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale.
3. Il Modello deve prevedere cause di ineleggibilità per i componente OdV.
4. Il Modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di vigilanza ed ai preposti al controllo interno.
5. Il Modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

I contenuti del Modello 231: esempio di valutazione da parte del giudice

6. Il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance officers che per negligenza ovvero imperizia non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, violazioni del Modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati.
7. Il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca ed identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale).
8. Il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa - comunque periodici - nei confronti delle attività aziendali sensibili.
9. Il Modello deve prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'ente, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza.
10. Il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Gli elementi del Modello 231: schema di riferimento

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01

PARTE GENERALE

1. Il Decreto Legislativo n.231 dell'8 giugno 2001
2. La metodologia per la redazione del Modello 231
3. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Società XY nel sistema organizzativo
4. La Governance
5. Il sistema di policy e procedure aziendali
6. Il Codice di Condotta
7. Il Sistema Disciplinare 231
8. L'Organismo di Vigilanza
9. Modifiche ed aggiornamento del Modello
10. Comunicazione e formazione

PARTE SPECIALE

1) Introduzione alla Parte Speciale

2) ESEMPI di Protocolli specifici di prevenzione redatti per processo:

- **PARTE SPECIALE 1** – Protocollo di controllo relativo al processo Direzione, coordinamento ed esercizio dell'attività d'impresa
- **PARTE SPECIALE 2** – Protocollo di controllo relativo al processo Amministrazione, Finanza e Controllo
- **PARTE SPECIALE 3** – Protocollo di controllo relativo al processo HR Development & Organization
- **PARTE SPECIALE 4** – Protocollo di controllo relativo al processo Purchasing
- **PARTE SPECIALE 5** – Protocollo di controllo relativo al processo Sales & Business Development
- **PARTE SPECIALE 6** – Protocollo di controllo relativo al processo Research & Development
- **PARTE SPECIALE 7** – Protocollo di controllo relativo al processo Marketing
- **PARTE SPECIALE 8** – Protocollo di controllo relativo al processo Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro
- **PARTE SPECIALE 9** – Protocollo di controllo relativo al processo Ambiente
- **PARTE SPECIALE 10** – Protocollo di controllo relativo al processo Information and Communication Technology

ALLEGATI

- *Control & Risk Self Assessment*
- Codice di Condotta
- Sistema Disciplinare
- Statuto dell'Organismo di Vigilanza
- Procedura Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza
- Procedura gestione flussi finanziari e controllo di gestione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

L'importanza dell'approccio metodologico per la costruzione del Modello 231

CODICI DI COMPORTAMENTO DELLE ASSOCIAZIONI RAPPRESENTATIVE DEGLI ENTI

ART. 6 comma 3 D.Lgs. 231/2001

«I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, 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».



Ministero della Giustizia

**Ministero della Giustizia,
Dipartimento per gli
Affari di Giustizia
Direzione Generale
della Giustizia Penale**

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

L'importanza dell'approccio metodologico per la costruzione del Modello 231



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

L'importanza dell'approccio metodologico per la costruzione del Modello 231

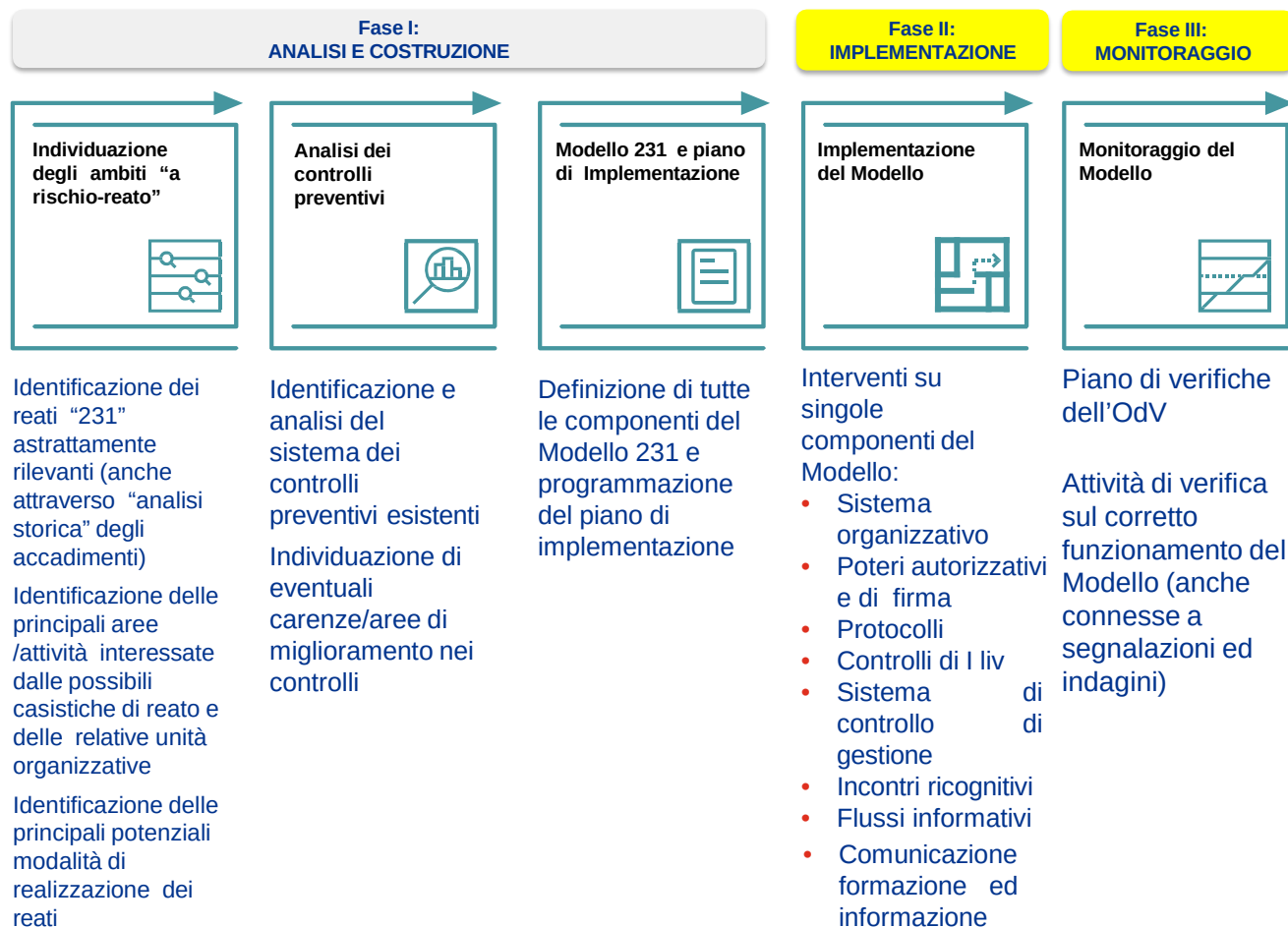
Il processo di costruzione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** prevede:

Percorso di costruzione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01



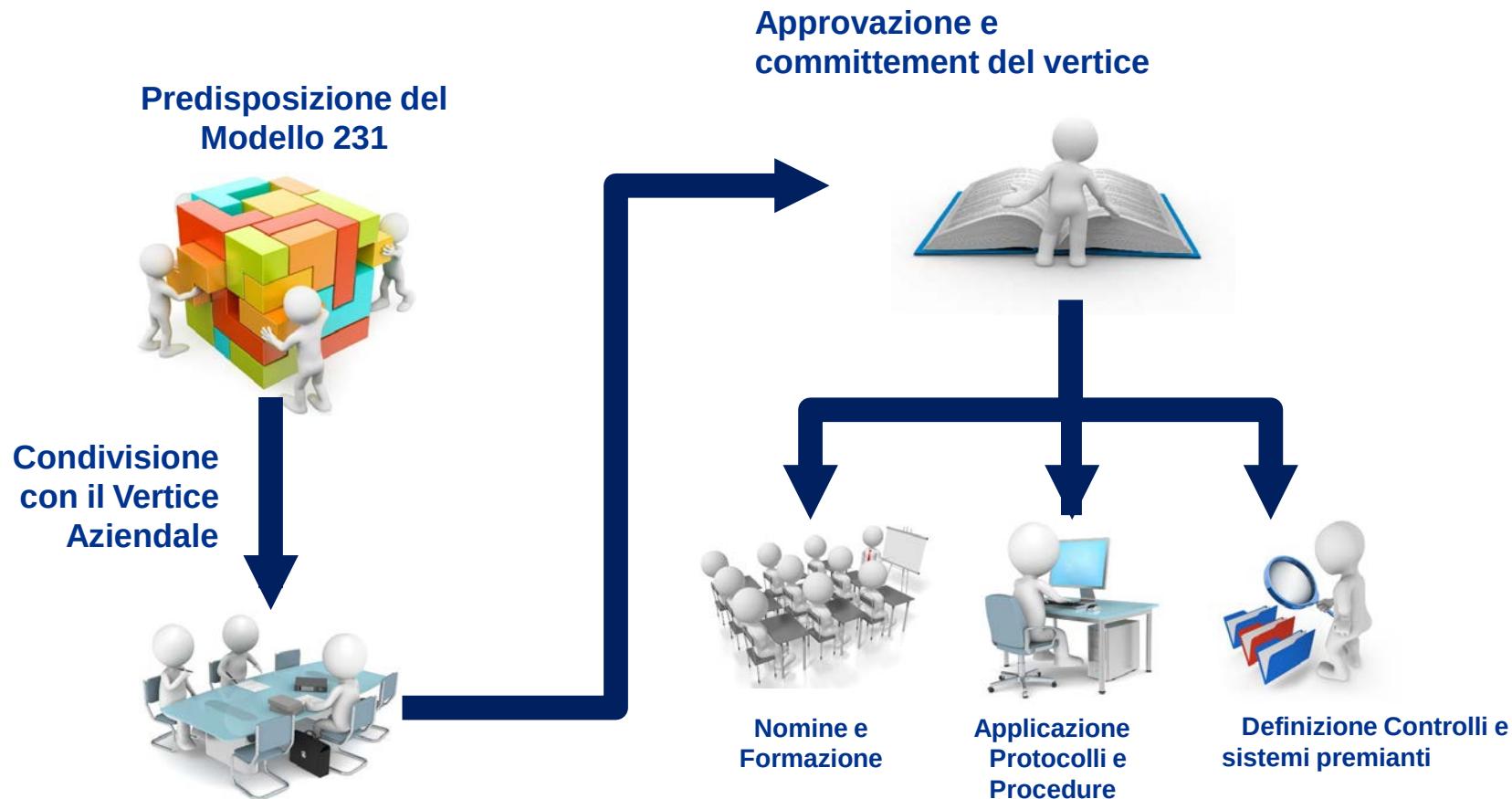
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: pianificazione delle fasi



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **commitment del vertice**



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

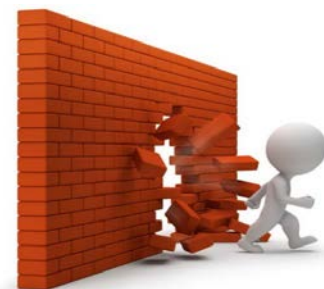
Il processo di attuazione del Modello 231: **livello di attuazione**

È necessario definire come soglia di accettabilità dell'attuazione del Modello «un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non **fraudolentemente**».



L'elusione fraudolenta «*non può consistere **nella mera violazione delle prescrizioni** contenute nel modello.*

*Essa presuppone, dunque, che la violazione di quest'ultimo sia determinata comunque da un **aggiramento delle “misure di sicurezza”**, idoneo a forzarne l'efficacia.» [Linee Guida Confindustria]*



Chi deve svolgere l'attività.

Cosa deve essere fatto con precisione per soddisfare la specifica misura o lo specifico punto di controllo.

Come deve essere tenuta registrazione delle attività condotte in modo da poterne dare evidenza.

Quando devono essere svolte le attività.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

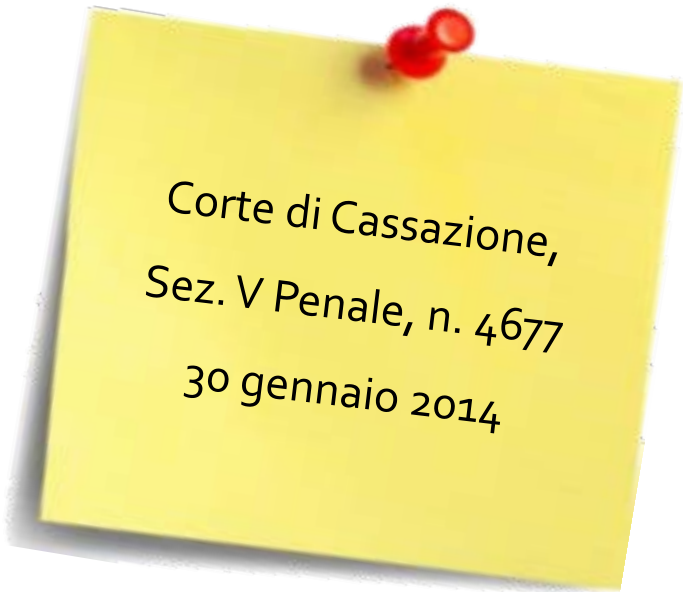
Il processo di attuazione del Modello 231: violazione del Modello 231 e sistema disciplinare

Art. 7 c.3:

Il modello prevede, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

Art. 7 c.4 – L'efficace attuazione del modello richiede:

- a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- b) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



Corte di Cassazione,
Sez. V Penale, n. 4677
30 gennaio 2014



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **comunicazione e formazione**

L'efficace ed effettiva applicazione di qualsiasi previsione regolamentare necessita dapprima di meccanismi di diffusione, poi di processi di condivisione.

La comunicazione delle regole e la formazione sulle stesse rappresentano una leva importante nell'ambito dell'attuazione delle prescrizioni previste nel Modello 231 e delle strutture di controllo; assumono rilevanza anche con riferimento alle attività di prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/ 2001, come espressamente specificato anche nelle Linee Guida elaborate da Confindustria.

Una effettiva e concreta formazione ed informazione sono assolutamente centrali rispetto all'efficace attuazione del modello organizzativo: infatti, il Modello 231 potrà esplicitare concretamente la propria funzione preventiva solo nel caso in cui ogni suo destinatario sappia esattamente quale condotta tenere in presenza di una determinata situazione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **comunicazione e formazione**



Nella “**comunicazione**” rientrano i processi aziendali messi in atto per dare un’informativa ai soggetti sia interni che esterni all’ente in merito alla normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 ed ai protocolli adottati dall’Ente per contrastare i rischi di commissione dei reati previsti dal decreto.

Per “**formazione**”, si intendono le attività rivolte ai destinatari del Modello 231 affinché tutti i soggetti interessati possano conoscere e condividere gli strumenti necessari per individuare e contrastare i rischi di commissione di reati che afferiscono ai processi operativi che li coinvolgono.

Entrambe le attività devono essere adeguatamente tracciate.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **formazione differenziata**

I processi di formazione hanno lo scopo di portare le persone all'interno dell'organizzazione ad una consapevole e condivisa conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/2001 e dei presidi e prescrizioni posti in essere ai fini di prevenzione. Occorre quindi in primo luogo definirne destinatari, contenuti e modalità di somministrazione.

Destinatari sono tutti i soggetti che devono essere formati dell'adozione del Modello e dei suoi impatti sull'operatività aziendale. I destinatari della formazione sono generalmente interni, ma anche esterni all'azienda; questi ultimi sono identificati in relazione ad attività a specifico rischio reato in cui possono essere coinvolti e che possono comportare la responsabilità dell'ente (ad esempio, gli agenti).

Il contenuto della formazione deve essere graduato e differenziato per tenere conto delle caratteristiche dei destinatari, in termini di livello gerarchico, di professionalità, di mansioni svolte, di maggiore o minore esposizione a rischi-reato 231.

NB: un approccio standardizzato risulta scarsamente efficace.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **formazione**



Tribunale di Milano, ordinanza 09 novembre 2004 - Esame dell'idoneità dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex articoli 6 e 7 d.lgs. 231/2001

- **Protocollo dell'attività formativa**
 - ❖ **Regolamentazione dell'attività formativa:** perché sia garantita l'efficacia del Modello, la formazione deve essere regolamentata all'interno dello stesso (modalità, contenuti, periodicità, destinatari).
 - ❖ **Differenziazione dell'attività formativa:** l'attività formativa deve essere parametrata al rischio che si vuol prevenire.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **formazione**

- ❖ **Contenuto minimo dell'attività formativa:** previsioni normative del D.Lgs. 231/2001, contenuti del Modello 231 adottato, OdV e suoi compiti, flussi informativi, whistleblowing e modalità per le segnalazioni, sistema disciplinare
- ❖ **Obbligatorietà dell'attività formativa:** l'inosservanza delle prescrizioni può essere punita solo se le stesse sono effettivamente conosciute
- ❖ **Formalizzazione dell'attività formativa:** evidenze documentali della partecipazione ai corsi e archiviazione dei questionari di apprendimento

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **formazione e informazione**

Ord. G.i.p. Trib. Napoli, 26 giugno 2007
ORDINANZA APPLICATIVA DELLA MISURA CAUTELARE INTERDITTIVA E
SEQUESTRO PREVENTIVO (artt. 45 e ss., 53 D. Lgs. 8.6.2001 n. 231).

***L'INFORMAZIONE VERSO L'ODV E LA FORMAZIONE DEL PERSONALE QUALI
ELEMENTI INDISPENSABILI AI FINI DELL'IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO***

Il provvedimento dispone verso le società interessate la sanzione interdittiva cautelare del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione per un anno ed il sequestro di euro 750 milioni, quale profitto del reato. Nel caso di specie si trattava di truffa ai danni dello stato, 640 comma 2, n. 1) c.p., commesso in relazione ai contratti di appalto di servizi rep. n. 11503 del 7 giugno 2000 e rep. 51 del 5 settembre 2001, stipulati a seguito dell'aggiudicazione delle **gare di appalto per la gestione del ciclo di smaltimento dei rifiuti solidi urbani prodotti in Campania.**

In concreto, il modello adottato dalla capogruppo e dalle controllate oggetto di sanzioni 231 era stato ritenuto inadeguato sotto vari profili:

- **NON ERANO PREVISTE SANZIONI PER LA VIOLAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI CONFRONTI DELL'ODV**
- **NON ERA PREVISTA L'OBLIGATORIETA' DELLA FORMAZIONE DEL PERSONALE**





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: OdV nel processo di formazione e informazione

L'OdV deve stimolare e supportare l'attività di formazione; a tal fine è opportuno che lo stesso OdV conosca, condivida e (pur nei limiti del proprio dovere di vigilanza) supervisioni:

- ❑ il piano formativo e le eventuali modifiche;
- ❑ i contenuti formativi;
- ❑ gli esiti dell'attività di formazione, in termini di partecipazione e qualità del processo di apprendimento;
- ❑ gli eventuali provvedimenti disciplinari assunti a seguito della mancata adesione o sistematico mancato superamento dei *test* di verifica, nei termini sopra descritti, all'attività in parola.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **aggiornamento continuo del Modello 231**

Come tutti i Sistemi di gestione e organizzativi, anche il Modello 231 deve essere oggetto di una costante attività di verifica ed aggiornamento. A tale proposito, per esempio l'approccio proposto da Deming, vale a dire il ciclo PDCA (Plan - Do - Check - Act), ritorna di grande interesse come framework di riferimento.

Processo di aggiornamento continuo del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **aggiornamento continuo del Modello 231**

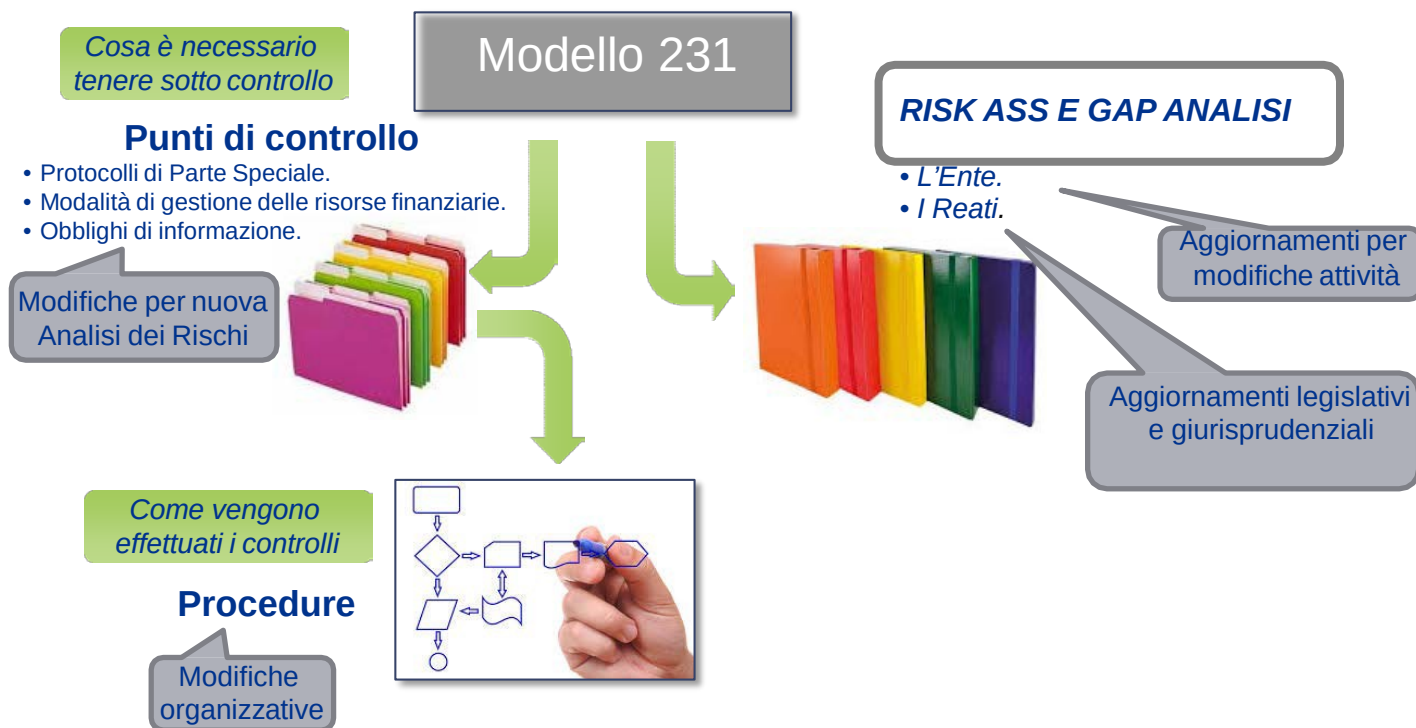
Nel sistema del D.lgs. 231/2001 lo statuto normativo dell'**aggiornamento del Modello 231** è estremamente esiguo.

All'art. 6, lett. b), D.lgs. 231/2001 viene assegnato «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli e di curare il loro aggiornamento» ad «un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo». La cura dell'aggiornamento del Modello 231 sembrerebbe, pertanto, essere attribuita all'Organismo di Vigilanza.

La trama sistematica della responsabilità da reato degli enti rende evidente, tuttavia, come il potere (e, pertanto, la responsabilità) dell'aggiornamento spetti pur sempre all'organo gestorio (l'art. 6, lett. a), d.lgs. 231/2001, del resto, assegna all'organo dirigente il compito di adottare ed efficacemente attuare, prima della commissione del fatto, Modelli di organizzazione e di gestione.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **aggiornamento continuo del Modello 231**





Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: **aggiornamento continuo del Modello 231**

NB: VIOLAZIONI DEL MODELLO 231: nel caso in cui si sia verificato uno dei reati-presupposto o violazione del Modello 231, si presume che i presidi preventivi non abbiano funzionato in maniera corretta. Le violazioni verificatesi richiedono un intervento quando, al fine di garantire l'effettività del Modello, non è sufficiente intervenire mediante un'apposita azione disciplinare e sanzionatoria nei confronti di coloro i quali hanno infranto le regole, ma è necessario apportare delle variazioni organizzative al Modello medesimo, affinché siano modificate, introdotte, integrate misure che ne rafforzino l'azione preventiva in relazione a quanto accaduto.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di attuazione del Modello 231: OdV nel processo di aggiornamento del Modello 231

Le attività dell'Organismo di Vigilanza

Attivare, tempestivamente,
il flusso di informazioni «da»
e «per» l'OdV

Sollecitare un procedimento
di valutazione attuale del
Risk Assessment

Valutare l'idoneità delle
eventuali policies
appositamente adottate
dall'Azienda, la «tenuta del
Modello» e suggerire gli
eventuali interventi
correttivi

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

Il processo di monitoraggio sul Modello 231: controlli di I e II livello

Monitoraggio di primo livello finalizzato a responsabilizzare direttamente gli operatori, tracciato anche a mezzo dei documenti di registrazione dell'attività svolta, predisposti dal responsabile della sua attuazione.



Monitoraggio di secondo livello nel quale il CONTROLLORE dovrà periodicamente verificare la corretta attuazione e registrazione delle attività da parte dei loro Responsabili, conservando le evidenze delle attività svolte e tenendo costantemente aggiornato l'OdV sui controlli effettuati e segnalando, in particolare, eventuali non conformità.



Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

La vigilanza dell'OdV: cenni normativi

Articolo 6, D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

“[...] l'ente non risponde se prova che:

*[...] b) il compito di **vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli** e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo** dell'ente dotato di **autonomi poteri** di iniziativa e di controllo;*

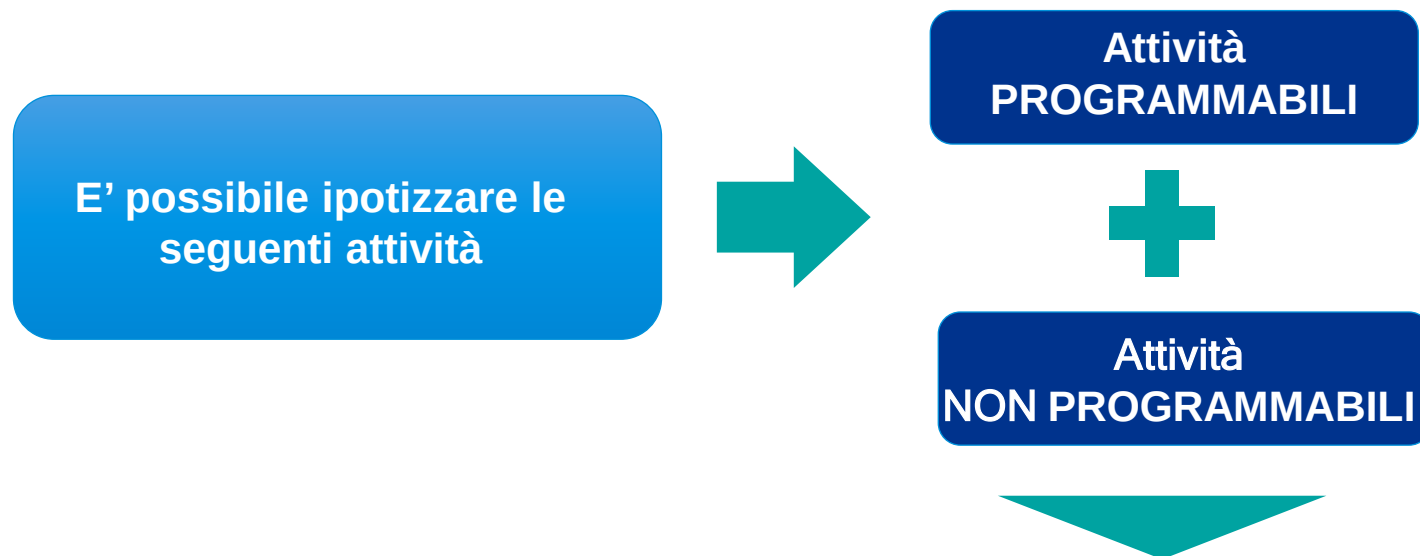
[...] d)

[...] i modelli [...]

*[...] d) prevedere **obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli***

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001

La vigilanza dell'OdV: la natura delle attività



Si rimanda alle slides del 17 marzo 2021 con riguardo alle attività di vigilanza dell'OdV 231.



Dott. Michele Luigi Giordano

Partner - Compliance, Governance & Organisation

KPMG Studio Associato - Firenze

T: +39 348 6561052

E: michelegiordano@kpmg.it



kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app

© 2020 Studio Associato, an Italian limited liability share capital company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.