



CALABRA MACERI E SERVIZI

ALLEGATO 3

D.lg. 231 /2001: i principali
contenuti della normativa

Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
--

3. D.lgs. n. 231/2001: i principali contenuti della normativa

a. La normativa e i reati-presupposto

Il d.lgs. 8 giugno 2001 n. 231, recante “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, ha introdotto, nell’ordinamento giuridico italiano, un regime di **responsabilità amministrativa** (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) **a carico degli enti collettivi** (società, persone giuridiche, enti collettivi non riconosciuti, associazioni, consorzi) **per alcuni reati**, tassativamente elencati, **ove commessi nel loro interesse o vantaggio**:

- da persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli enti medesimi (c.d. soggetti apicali);
- da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza dei soggetti apicali, se la commissione del reato sia stata resa possibile dall’omissione di vigilanza di questi ultimi.

La responsabilità dell’ente collettivo – che si aggiunge a quella della persona fisica che ha commesso il reato - si configura anche in relazione a reati commessi all’estero, nell’interesse o a vantaggio di un ente che abbia in Italia la sua sede principale, purché, tra l’altro, per la loro repressione non proceda lo Stato del luogo in cui siano stati commessi.

Alla data di adozione del Modello organizzativo, le tipologie di reato dalla cui commissione può derivare la responsabilità amministrativa degli enti collettivi (c.d. **reati-presupposto**) sono le seguenti:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell’Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture: **art. 24**
- Delitti informatici: **art. 24-bis**
- Delitti di criminalità organizzata: **art. 24-ter**
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d’ufficio: **art. 25**
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento: **art. 25-bis**
- Delitti contro l’industria e il commercio: **art. 25-bis.1**
- Reati societari: **art. 25-ter**

	Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
--	--

- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico: **art. 25-quater**
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: **art. 25-quater.1**
- Delitti contro la personalità individuale: **art. 25-quinquies**
- Abusi di mercato: **art. 25-sexies**
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: **art. 25-septies**
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita: **art. 25-octies**
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori: **art 25-octies.1**
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: **art. 25-novies**
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: **art. 25-decies**
- Reati ambientali: **art. 25-undecies**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: **art 25-duodecies**
- Razzismo e xenofobia: **art 25-terdecies.**
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: **art. 25-quaterdecies.**
- Reati tributari: **art 25-quinquiesdecies**
- Contrabbando: **art 25-sexiesdecies**
- Delitti contro il patrimonio culturale: **art 25-septiesdecies**
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: **art 25-duodevicies**

Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
--

b. Le Linee-guida delle Associazioni rappresentative di categoria

I Modelli di organizzazione, gestione e controllo possono essere redatti sulla base dei Codici di comportamento (c.d. Linee-guida) delle Associazioni rappresentative di categoria.

Le prime Linee guida ad essere state emanate sono state quelle di Confindustria, che sono comunemente considerate la più completa indicazione della *best practice* in materia.

Le esigenze fondamentali che il Modello organizzativo deve soddisfare possono essere così brevemente riassunte:

- **individuazione delle aree di rischio**, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal d.lgs. 231;
- **predisposizione di un sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure gestionali;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello;
- individuazione dei requisiti dell'Organismo di Vigilanza (OdV), riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione nei confronti dell'OdV.

Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
--

c. La rilevanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo

Il d.lgs. n. 231 stabilisce che l'ente non risponde del reato commesso, nel suo interesse o a suo vantaggio, nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

Lo stesso decreto prevede, inoltre, l'istituzione di un **organo di controllo interno all'ente** (d'ora in avanti "Organismo di vigilanza" o "OdV") con il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del predetto Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello organizzativo deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal d.lgs. n. 231 (c.d. attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Il Modello deve altresì disciplinare il c.d. **whistleblowing**, prevedendo, ai sensi del d.lgs. 24/2023 i canali per la segnalazione, il divieto di atti di ritorsione e di ostacolo nei confronti del segnalante e sanzioni disciplinari a presidio del sistema di segnalazione.

Deve aggiungersi che, con specifico riferimento alla **prevenzione dei reati colposi in materia di salute e sicurezza sul lavoro** (omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime), l'art 30 del d.lgs. 81/2008 statuisce che il Modello di organizzazione e di gestione deve essere adottato ed efficacemente attuato assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
--

Il Modello organizzativo e gestionale in questione deve prevedere idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività sopra riportate e deve in ogni caso prevedere, per quanto richiesto dalla natura e dimensioni dell'organizzazione e dal tipo di attività svolta, un'articolazione di funzioni che assicuri le competenze tecniche e i poteri necessari per la verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Tale Modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo sistema di controllo sulla sua attuazione e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate.

Il riesame e l'eventuale modifica del Modello organizzativo devono essere adottati quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

Infine, in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 (non più vigente e sostituito dallo standard ISO 45001) si presumono conformi ai requisiti sopra riportati, per le parti corrispondenti.

d. L'Organismo di Vigilanza

Come già rilevato, il d.lgs. n. 231, individua un ulteriore requisito affinché l'ente collettivo possa essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati ivi elencati: l'istituzione di un **Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo** e con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, curandone l'aggiornamento.

Le funzioni che l'Organismo di Vigilanza deve svolgere possono essere così schematizzate:

- **valutare con continuità l'adeguatezza del Modello**, ossia l'idoneità dello stesso, in relazione alla tipologia di attività e alle caratteristiche dell'impresa, a mitigare i rischi di realizzazione di reati. Ciò impone un'attività di aggiornamento del Modello in funzione dell'evolversi della struttura aziendale e del disposto normativo;
- **vigilare con continuità sull'effettiva ed efficace attuazione del Modello**, che consiste nel verificare la corrispondenza tra i comportamenti concreti degli esponenti aziendali e le regole codificate nel Modello istituito.

e. Le sanzioni previste per l'ente collettivo

Il sistema sanzionatorio descritto dal d.lgs. n. 231, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- **sanzione pecuniaria**, che può arrivare fino a circa 1,5 milioni di euro;
- **sanzioni interdittive**, che possono essere avere una durata fino a due anni;
- confisca;

	Modello organizzativo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001
--	--

- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere comminate anche in via cautelare, sono le seguenti:

- 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;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive hanno una durata da tre mesi a due anni ma possono, in casi eccezionali, essere applicate in via definitiva.

L'art 25 d.lgs. 231 prevede una significativa eccezione, **con riguardo ad alcuni delitti di corruzione**, per i quali viene disposto un rilevante aumento della durata delle sanzioni interdittive:

- se il reato è commesso dal soggetto apicale, la durata delle sanzioni interdittive è compresa tra 4 e 7 anni;
- se il reato è commesso dal soggetto "sottoposto", la durata delle sanzioni interdittive è compresa tra 2 e 4 anni.

Infine, va ricordato che la violazione delle interdittive costituisce a sua volta reato presupposto della responsabilità dell'ente: quest'ultimo è punibile con la sanzione amministrativa pecuniaria da duecento a seicento quote e con la confisca del profitto; se il profitto derivante dal reato è rilevante, si applicano pure le sanzioni interdittive, anche diverse da quelle in precedenza irrogate.