

La predisposizione dei modelli di organizzazione ex D.Lgs. 231/01

Cosa sono

Come si redigono

Avv. Sabrina Primavera

I modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al D.Lgs. 231/01

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) del D.Lgs. 231/01, i modelli organizzativi consistono in “*protocolli diretti a programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’Ente*” finalizzati a prevenire la realizzazione degli illeciti specificatamente indicati dalla legge.

Gli obiettivi dei modelli organizzativi

- **Ridurre i rischi** di commissione dei reati
- Contenere il rischio-reato nell'ambito della soglia del **“RISCHIO ACCETTABILE”**
- Prevedere **misure idonee** a garantire lo svolgimento dell'attività d'impresa nel **rispetto della legge**

Linee Guida di Confindustria:

“la soglia concettuale di **accettabilità** è rappresentata da un:
sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente”

I modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/01 “su misura” dell’Ente

Il D.Lgs. 231/01 offre criteri generali per l’attuazione del sistema di organizzazione, gestione e controllo validi per qualsiasi realtà aziendale che necessitano di adattamenti in relazione a:

- dimensioni dell’Ente
- struttura organizzativa
- natura dell’attività esercitata
- entità ed aree di rischio-reato.

Le modalità di adeguamento al D.Lgs. 231/01

La realizzazione di un sistema di controllo interno ex D.Lgs. 231/01 consta di sei fasi operative:

1. Individuazione delle aree di rischio

2. Realizzazione dei protocolli organizzativi

3. Istituzione Organismo di Vigilanza

4. Predisposizione di un codice etico

5. Previsione di un sistema disciplinare

6. Diffusione del modello organizzativo

1. Individuazione delle aree di rischio

Una puntuale individuazione delle aree di rischio presenti nella realtà aziendale di riferimento presuppone tre momenti fondamentali:

1. l'analisi interna dell'Ente;
2. la valutazione del rischio-reato;
3. l'analisi del sistema di controllo preventivo (ove esistente).

1.1 Analisi interna dell'Ente

L'analisi interna dell'Ente ha ad oggetto:

- l'**organizzazione interna**, attraverso:
 - l'esame delle procure e deleghe esistenti,
 - l'esame dell'organigramma funzionale e altre disposizioni organizzative (ordini di servizio, mansionari, ect.);
- l'**attività svolta** nelle singole aree o settori, attraverso:
 - lo svolgimento di interviste ai singoli responsabili di area per verificare altresì l'eventuale sussistenza di aree di rischio connesse allo svolgimento di funzioni esercitate "di fatto" e non ufficializzate in disposizioni organizzative.

Quindi: Mappatura delle aree aziendali a rischio reato

1.2 Valutazione del rischio-reato

La valutazione del “rischio potenziale” nelle aree sensibili presuppone:

- la rappresentazione delle **modalità attuative dei reati** ex D.Lgs. 231/01 nel contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'Ente;
- la valutazione di **vicende pregresse della vita dell'Ente** inerenti la commissione di reati.

La quantificazione del rischio-reato è strettamente correlata alla probabilità di realizzazione del reato stesso nell'Ente: **più alto sarà il rischio-reato, più efficace dovrà essere il sistema di controllo.**

Quindi: Mappatura dei reati e modalità di realizzazione - Valutazione dei rischi

1.3 Analisi del sistema di controllo preventivo

Tale fase si concretizza nella:

- analisi delle c.d. procedure interne;
- verifica della idoneità del sistema di controllo preventivo al raggiungimento dei fini propri del D.Lgs. 231/01.

Superamento soglia
del c.d. "rischio
accettabile"

Adeguamento del S.C.I.
al D.Lgs.231/01

Inesistenza del S.C.I.
all'Ente

Previsione ex novo di un
S.C.I.

Quindi: Indicazioni su adeguamenti necessari al sistema di controllo preventivo esistente o per creazione procedure interne

2. Realizzazione dei protocolli organizzativi ex D.Lgs. 231/01

Attuazione del progetto di un sistema di controllo interno idoneo al contenimento del rischio-reato di cui al D.Lgs. 23/01

- **Implementazione delle procedure di controllo (manuali ed informatiche) già esistenti**
- **Creazione di nuove procedure di controllo (manuali ed informatiche), ove l'ente ne fosse sprovvisto in tutto o in parte**

2. Realizzazione dei protocolli ex D.Lgs. 231/01- Segue

Caratteristiche dei protocolli:

- Sufficiente **formalizzazione e chiarezza** delle mansioni, regole e procedure (di decisione, controllo, informazione, comunicazione interna, etc.)
- **Forma scritta**, indispensabile per imputare la paternità delle regole di comportamento organizzativo dell'Ente
- **Separazione dei compiti** tra coloro che svolgono attività a rischio (es. area gestione finanziaria – separazione della funzione acquisti e pagamenti)
- **Poteri autorizzativi e di firma** assegnati in coerenza con responsabilità organizzative e gestionali con previsione di limiti di spesa
- **Controllo** documentato delle attività sensibili e tempestiva **segnalazione** di situazioni di criticità

2. Realizzazione dei protocolli ex D.Lgs. 231/01- Segue

Un “ideale” sistema di controllo interno ex D.Lgs. 231/01 prenderà in considerazione:

- **Rapporti con la P.A.** (*inerente gare, appalti e finanziamenti /contributi agevolati*)
- **Gestione risorse finanziarie** (*inerente i flussi finanziari in entrata ed uscita*)
- **Rapporti con fornitori e consulenti** (*inerente acquisti, incarichi professionali e consulenze*)
- **Gestione amministrativa** (*inerente comunicazioni, informazioni e contabilità*)
- **Rapporti con i terzi:**
(*inerente omaggi, donazioni, assunzione del personale, rimborsi spese a dipendenti e terzi*)

3. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'istituzione di un Organismo di Vigilanza è **condizione necessaria per l'esonero dell'Ente** da responsabilità conseguenti la commissione dei reati da parte di soggetti in posizione apicale e/o dipendenti dello stesso.

4. Predisposizione del codice etico

Codice etico: documento “ufficiale” che prevede l’insieme dei principi fondamentali di comportamento dell’ “Ente” e dei propri dirigenti e dipendenti nell’esercizio di tutte le attività.

Funzione: promuovere o vietare determinati comportamenti al fine di impedire la realizzazione dei reati ex D.Lgs. 231/01.

5. Previsione di un sistema disciplinare

L'art. 6 co. 2 lett. e) del D.lgs. 231/01 pone in capo all'Organo dirigente l'obbligo di introdurre un sistema disciplinare, onde **garantire** ad una prevenzione avente forza **esimente** in caso di realizzazione dei reati di cui alla nuova disciplina.

La sanzione disciplinare risulta totalmente autonoma dall'eventuale valutazione del Giudice penale sulla responsabilità amministrativa dell'Ente. Tale **autonomia**, unitamente all'**immediatezza** e **tempestività** delle **sanzioni disciplinari**, comporta che la loro applicazione può essere disposta senza dover attendere la definizione del procedimento penale e potrà, comunque, essere comminata anche nei casi in cui alla violazione del codice etico o dei protocolli, rilevante ai fini disciplinari, non corrisponde una responsabilità amministrativa dell'ente.

6. Diffusione del modello organizzativo

La diffusione del modello di organizzazione all'interno dell'Ente può essere effettuata tramite:

- la previsione e sviluppo di un **piano di comunicazione generale** al personale, diretto alla diffusione del modello;
- la predisposizione di **corsi di formazione** per i dirigenti ed il personale dipendente, finalizzati alla comprensione dei contenuti del modello e delle modalità di applicazione dello stesso nelle singole aree/settori dell'Ente.

Tale attività di formazione e comunicazione dovrà sostenere qualsiasi eventuale **aggiornamento del modello** originariamente adottato.

Adozione dei modelli organizzativi

Ai sensi dell'art. 6, co.1, il modello organizzativo deve essere adottato dall'organo dirigente.

L'adozione consta di un **procedimento deliberativo** di approvazione da parte dell'organo amministrativo dell'Ente ed il successivo **affidamento** del modello organizzativo alla gestione dell'**Organismo di Vigilanza** appositamente creato.

Dinamicità dei modelli organizzativi

Il modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/01 è uno strumento dinamico. L'individuazione delle aree di rischio, la predisposizione dei protocolli, i contenuti del codice etico e del sistema disciplinare dovranno essere oggetto di **aggiornamenti** strettamente correlati:

- all'evoluzione della vita dell'Ente
- ai mutamenti della organizzazione interna
- alle novità legislative.

Il processo di auto-aggiornamento ed auto-adattamento del modello è affidato all'organo di controllo ai sensi dell'art. 6, co.1, lett. b).