



ORDINE
DEI DOTTORI COMMERCIALISTI
E DEGLI ESPERTI CONTABILI

IL MODELLO 231 – DOMANDE E RISPOSTE FREQUENTI E SPUNTI APPLICATIVI

COMMISSIONE COLLEGIO SINDACALE: CONTROLLI DI LEGALITÀ E MODELLO 231

MEMBRI DELLA COMMISSIONE

Rivetti Rag. Diego – Delegato del Consiglio

Tampalini Dr. Giovanni – Coordinatore

Felloni Dr.ssa Elisabetta – Segretario

Bezzi Dr. Enrico

Bombardieri Dr. Marco

Donati Dr. Aldo

Fada Dr. Fabio

Renna Dr.ssa Cristina

Sardo Dr.ssa Erica

Zola Rag. Mariacristina

Zorzan Dr. Claudio

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

INDICE

| | |
|---|---------|
| Introduzione..... | pag. 3 |
| Domanda 1) Il modello 231 è obbligatorio?..... | pag. 4 |
| Domanda 2) Sai che, oltre ad essere adottato, il modello 231 deve anche essere concretamente applicato?..... | pag. 5 |
| Domanda 3) Che vantaggi dà l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo 231?..... | pag.7 |
| Domanda 4) Sai che gli adeguati assetti organizzativi richiesti dal Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza possono essere validati proprio tramite l'adozione del modello 231?..... | pag. 9 |
| Domanda 5) Ho una piccola azienda familiare, perché dovrei adottare il modello 231?..... | pag. 11 |
| Domanda 6) Ho già le ISO, adottare un modello 231 ingessa inutilmente l'operatività aziendale?..... | pag. 13 |
| Domanda 7) Sai che avere il modello 231 può migliorare la valutazione della tua attività?..... | pag. 15 |
| Domanda 8) Che ruolo ha l'organismo di vigilanza rispetto al sindaco unico e al revisore legale?..... | pag. 16 |
| Domanda 9) In caso di infortunio sul lavoro, sai che gli organi ispettivi (ATS, Ispettorato del Lavoro o altri) chiedono se in azienda è adottato un modello 231?..... | pag. 19 |
| Domanda 10) Adottare un modello 231 è utile anche per le PMI?..... | pag. 21 |
| Domanda 11) Sei consapevole che il modello 231 aumenta il rating di legalità che permette di accedere a migliori condizioni di finanza agevolata, ad un miglior credito bancario, a poter sviluppare business con grandi gruppi aziendali e ad essere fornitore qualificato di vari clienti?..... | pag. 22 |
| Domanda 12) Quali sono i collegamenti tra 231 e ESG (<i>Environmental, Social, Governance</i>)?..... | pag. 23 |
| Domanda 13) Organismo di vigilanza: monocratico o collegiale?..... | pag. 25 |
| Domanda 14) Il collegio sindacale può essere nominato quale organismo di vigilanza?..... | pag. 26 |
| Domanda 15) <i>Whistleblowing</i> : sai di cosa si tratta? Sai che è oggetto di recenti modifiche?..... | pag. 27 |
| Domanda 16) Anche se non hai adottato il modello 231 sei consapevole che potresti sottoscrivere contratti nei quali dichiari di essere a conoscenza del modello 231 adottato dalla controparte?..... | pag. 29 |

INTRODUZIONE

Cari Colleghi

il presente lavoro, elaborato dalla commissione “Collegio sindacale: controlli di legalità e modello 231”, si propone come strumento per approcciare in modo concreto il modello organizzativo ex d. lgs 231/2001, inteso come l’insieme di protocolli che regolano e definiscono la struttura aziendale e la gestione dei processi sensibili aziendali.

L’elaborato è stato sviluppato sotto forma di domande e risposte. In particolare è stata data risposta a quesiti ricorrenti da parte di clienti o da soggetti interessati ad approcciarsi al modello organizzativo 231 e/o a implementare lo stesso e sono state evidenziate possibili domande da porre agli stessi al fine di portare alla loro attenzione aspetti rilevanti della materia. Lo scopo è quello di aiutare i colleghi, non usualmente coinvolti nello sviluppo e nella gestione di modelli organizzativi 231, a rispondere in modo concreto, anche mediante esempi, alle perplessità molto spesso rappresentate da chi non riesce a cogliere l’opportunità e il potenziale offerto dal modello organizzativo 231.

Buona lettura.

La Commissione

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 1)**Il modello 231 è obbligatorio?**

Dal punto di vista giuridico i modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 non sono obbligatori, le imprese che non li adottano non si espongono a sanzioni per tale decisione. Tuttavia, la responsabilità amministrativa della società, in caso di reati commessi dai propri soggetti apicali, è esclusa qualora l'organo di gestione abbia "efficacemente adottato e attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

Si rileva come l'adozione dei modelli in commento sia fortemente consigliata dall'organo di controllo e risulti attualmente richiesta dalla maggior parte degli operatori economici.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it



DOMANDA 2)

Sai che, oltre ad essere adottato, il modello 231 deve anche essere concretamente applicato?

In materia di responsabilità amministrativa da reato, il modello organizzativo deve essere adottato ed efficacemente attuato: la mancata attuazione rende inefficaci le conseguenze previste dalla norma.

Sono trascorsi 22 anni dall'introduzione della disciplina in materia di responsabilità amministrativa da reato degli enti collettivi, eppure alcuni principi cardine non risultano ancora chiari.

Tra questi la fondamentale condizione che il modello organizzativo 231, oltre che adottato, deve essere "efficacemente attuato" per produrre gli effetti previsti dalla norma.

I suoi contenuti, oltre a radiografare e rappresentare la realtà dell'ente, le sue condizioni operative per individuare verso quali rischi di reati può essere potenzialmente esposto, devono costituire appropriati punti di riferimento per i componenti dell'organizzazione, in termini di condotte da evitare e/o da porre in essere.

Altro principio cardine è la formazione/informazione e sensibilizzazione di tutti i componenti dell'organizzazione, nessuno escluso, sul tema della responsabilità amministrativa da illecito e sugli specifici contenuti del modello 231 adottato. Attività nella quale è necessario tenere in buona evidenza le diverse soggettività dei destinatari: ruoli, mansioni e compiti affidati in seno all'organizzazione, nonché formazione scolastica.

In relazione a tale ultimo aspetto, nell'utilizzo di un lessico necessariamente tecnico non va trascurata l'esigenza di rendere comprensibili anche ai non addetti ai lavori determinati concetti, specie se riguardanti la possibile esposizione dell'ente a individuati rischi di reati, ovvero spiegare in modo chiaro e comprensibile in cosa può consistere una condotta a rilevanza penale.

Detta attività deve essere pervasiva e adeguatamente formalizzata, per esempio, con l'apposizione delle firme dei partecipanti alle sessioni formativo/informative in un apposito elenco ma, soprattutto, non deve essere una tantum: la formazione va erogata sia in fase di iniziale adozione del modello, sia con periodicità, specie se si verificano mutamenti organizzativi o modifiche normative che impattano sulla responsabilità in argomento.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

Le caratteristiche dell'ente (modalità di svolgimento delle attività, articolazione organizzativa, ecc.) sono i *drivers* che condizionano la c.d. mappatura: aree operative/attività svolte versus rischi potenziali di reati. Esemplicando: un'azienda manifatturiera o edile saranno esposte a rischi di reati diversi rispetto ad una che eroga servizi alla persona, ma tutte potrebbero trovarsi esposte a possibili reati contro la pubblica amministrazione (es.: reati tributari). Prescindendo dal fatto che la presenza del modello 231 può essere un requisito richiesto per partecipare a bandi e gare ad evidenza pubblica o per conseguire accreditamenti o autorizzazioni, va sottolineato che la sua adozione è un atto volontario, la norma non prescrive alcun obbligo al riguardo.

Impiegare tempo e denaro per dotarsi dello strumento e poi non renderlo operativo, non "efficacemente attuato" come statuito dalla norma, oltre che antieconomico, sterilizza gli effetti dell'adozione qualora si verifichi un evento che comporta la responsabilità dell'ente.

Nella sentenza n. 38025/2022 la Corte di Cassazione ha dichiarato inammissibile il ricorso presentato da una società, condannata per associazione a delinquere finalizzata al traffico organizzato di rifiuti speciali e smaltimento illecito di rifiuti in siti non autorizzati, che tra i motivi lamentava anche la mancata applicazione della sanzione pecuniaria in misura ridotta ai sensi dell'art. 12, c. 2, lett. b), D.Lgs. 231/2001, perché il modello 231 dalla stessa adottato non era stato "reso operativo", non essendo sufficienti la nomina dell'organismo di vigilanza, l'introduzione del codice etico e di un sistema sanzionatorio e disciplinare, nonché l'adozione di un manuale integrato qualità, ambiente e sicurezza sul lavoro.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 3)**Che vantaggi dà l'adozione di un modello di organizzazione, gestione e controllo 231?**

- 1) Il modello 231 è una sorta di "assicurazione" contro alcuni rischi in cui il business può incorrere e molti di essi non dipendono direttamente dalla volontà aziendale: assicurarsi non sempre è un obbligo ma è sicuramente una opportunità!
- 2) Il modello 231 non deve essere visto solo come uno strumento di prevenzione penale bensì come uno strumento di organizzazione e gestione aziendale. Il modello, quindi, è quello strumento di cui l'impresa si può dotare al fine di pianificare ed ottimizzare i propri sforzi organizzativi con il fine di migliorare i sistemi interni ed addivenire, in maniera graduale, ad un vero e proprio sistema di controllo integrato.
- 3) Il modello 231 aiuta a preservare il *modus operandi* della società come patrimonio aziendale in caso di *change management*, perdita di persone chiave etc. Una volta che l'operare aziendale è formalizzato in un modello organizzativo che riassume ed esplicita nero su bianco le modalità con cui si esplica (organigramma, sistema di deleghe, protocolli e procedure) ciò permette di mantenere il patrimonio conoscitivo della azienda in tutte le aree anche se le persone chiave si avvicendano e non vi sia la possibilità di svolgere un passaggio delle consegne adeguato o tale passaggio non avvenga proprio.
- 4) Il modello 231 valorizza l'azienda in caso di cessione. La predisposizione del modello è preceduta da attività preparatorie dirette alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi coerente con il D.Lgs. 231/01 che danno evidenza delle carenze di tipo organizzativo e/o procedurale e definizione delle relative azioni di miglioramento/adequamento che se perseguite accrescono via via nel tempo il valore dell'azienda stessa.
- 5) Il modello 231 può favorire e facilitare il passaggio generazionale: una chiara e definita e soprattutto formalizzata descrizione di come l'azienda opera permette a chi non l'ha creata, ma è chiamato ad occuparsene, una più facile, veloce ed agevole comprensione di tutti i suoi meccanismi interni.

- 6) Il modello 231 tutela gli amministratori. In tutti i casi, soprattutto di non coincidenza tra organo gestorio e proprietà, è una tutela degli amministratori della società i quali potranno evitare di incorrere in azioni di responsabilità eventualmente proposte dai soci per la mancata adozione di un modello in caso di condanna della società ai sensi del Dlgs 231. Infatti gli amministratori che non adottano il modello lasciano la società senza difese e sono responsabili per i danni conseguenti verso i soci.

(Trib. Civile Milano 13.2.2008): "... per quanto attiene all'omessa adozione di un adeguato modello organizzativo. Il danno appare incontestabile in ragione dell'esborso per la concordata sanzione. ... incontestabile il concorso di responsabilità di parte convenuta che quale Amministratore Delegato e Presidente del CdA aveva il dovere di attivare tale organo, rimasto inerte al riguardo"

- 7) L'aver adottato un modello 231 evita l'applicazione delle misure cautelari ovvero provvedimenti provvisori e immediatamente esecutivi, emessi nel periodo intercorrente tra l'inizio del procedimento penale e l'emanazione della sentenza, tesi ad evitare che il trascorrere del tempo possa provocare un pericolo per l'accertamento del reato, per l'esecuzione della sentenza ovvero determinare l'aggravamento delle conseguenze del reato o l'agevolazione di altri reati. L'applicazione di misure cautelari può avere conseguenze molto pesanti come il fermo dell'azienda. Anche qualora si dovesse riuscire a dimostrare la propria "innocenza" è possibile che, a causa delle misure cautelari applicate, l'azienda sia uscita dal mercato: la totale paralisi (seppur temporanea) di qualsiasi attività di una persona giuridica in concreto infatti potrebbe decretarne, in estrema ipotesi, la cessazione.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 4)

Sai che gli adeguati assetti organizzativi richiesti dal Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza possono essere validati proprio tramite l'adozione del modello 231?

Il Codice della Crisi d'Impresa e dell'Insolvenza, istituito dal D.Lgs. n. 14 del 2019, ha previsto per l'imprenditore che operi in forma societaria o collettiva (in tutte le forme: sia di capitali che di persone) il dovere di istituire un assetto organizzativo, amministrativo e contabile adeguato alla natura e alle dimensioni dell'impresa, anche in funzione della rilevazione tempestiva della crisi dell'impresa e della perdita della continuità aziendale (nuovo comma 2 dell'art. 2086 del codice civile).

Le procedure previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 offrono un supporto valido per la costruzione di detto adeguato assetto organizzativo, infatti la creazione di un adeguato assetto organizzativo, amministrativo e contabile, e la messa a punto di un modello di organizzazione, gestione e controllo 231 condividono sia il risultato (adeguata organizzazione aziendale capace – pertanto – di rilevare tempestivamente la crisi d'impresa) che la metodologia: entrambe le attività si rifanno necessariamente alle tecniche di *risk assessment* e di *risk management*, ovvero analisi in concreto dello specifico contesto aziendale, valutazione del rischio, identificazione dei soggetti apicali e dei preposti e dei rispettivi ruoli all'interno dei sistemi di gestione, definizione del sistema delle deleghe, dotazione di procedure e di un assetto organizzativo adeguato allo specifico contesto.

L'approfondita attività di analisi dei rischi e la previsione di principi procedurali in relazione alle svariate attività sensibili che si effettua per adottare e seguire un modello 231 non è altro che il lavoro di implementazione di un adeguato assetto organizzativo, amministrativo e contabile, che sarà capace di rilevare tempestivamente situazioni di crisi aziendale.

Pertanto partire dal modello 231, integrandolo con la sensibilità ai "campanelli d'allarme" della crisi richiesta dal Codice della Crisi (facendo riferimento in particolare alle procedure adottate in ambito contabile e bilancio), permette di giungere in maniera organica e lineare ad un sistema organizzativo capace di rilevare tempestivamente la crisi d'impresa e la perdita della continuità aziendale.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

In tal modo la sinergia tra compliance 231 e compliance al Codice della Crisi giova sia all'esimente dalla responsabilità dell'ente (231) che al rispetto delle procedure di allerta (Codice della Crisi). Di più: stante la genericità del carattere di adeguatezza del sistema organizzativo previsto dal secondo comma dell'art. 2086 c.c., il sistema 231 - con la sua storia e le sue modalità di implementazione ben definite - potrebbe essere il riferimento concreto per l'istituzione dell'adeguato assetto organizzativo, amministrativo e contabile richiesto dal Codice della Crisi.

In altre parole, la lettura del Codice della Crisi potrebbe lasciare confusi sulle modalità per istituire l'assetto organizzativo corretto: il modello 231 può essere la risposta chiarificatrice.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 – Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 5)**Ho una piccola azienda familiare, perché dovrei adottare il modello 231?**

Il D.Lgs. 231/01 ha introdotto nel nostro ordinamento la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. Si tratta di una responsabilità derivante dalla commissione di determinati reati da parte di persone fisiche che rivestono un ruolo determinato all'interno dell'ente. La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha materialmente realizzato l'illecito, ciò significa che gli enti sono centri d'imputazione autonomi ed ulteriori. L'ente è responsabile solo laddove si configuri uno dei reati tassativamente elencati negli articoli 24 e ss del D.Lgs. 231/01 (c.d. Reati presupposto). I reati presupposto devono essere commessi nell'interesse o vantaggio dell'ente.

In ogni azienda, di qualsiasi dimensione, sussiste il rischio che sia commesso uno dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001. Vi sono infatti rischi che non dipendono direttamente dalla volontà aziendale (si pensi, ad esempio, ai reati colposi). Nelle imprese di medio-piccole dimensioni, con pochi dipendenti, una falla nel sistema organizzativo può aumentare le probabilità che si verifichi un incidente sul luogo di lavoro oppure un danno ambientale, di cui l'ente sarà chiamato a rispondere. Adottare un modello 231 non rappresenta un obbligo, ma l'opportunità per prevenire possibili contenziosi penali.

Un'azienda che adotta un modello 231 non soltanto riduce la possibilità che si verifichino reati in azienda, ma crea un vero e proprio sistema preventivo che interviene in caso di emergenza, evitando di incorrere in sanzioni ed eventuali misure cautelari.

Si osserva inoltre che la costruzione del modello costituisce un'utile base per il miglioramento della gestione aziendale, in quanto implica un'articolata analisi della struttura organizzativa in essere che permette di individuare i punti saldi dell'organizzazione ma anche quelli su cui è necessario un intervento di rafforzamento. I risultati dell'analisi dei rischi potranno infatti essere utilizzati per ottimizzare gli sforzi organizzativi in vista di obiettivi quali la razionalizzazione di processi, l'efficientamento produttivo o la riduzione dell'impatto ambientale.

L'azienda che adotta un modello 231 potrà ottenere più agilmente una certificazione e quindi integrare i diversi sistemi di gestione presenti in azienda.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 – Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

Un altro aspetto da considerare è che la presenza del modello 231 può favorire e facilitare il passaggio generazionale o un cambio di management, consentendo una più rapida ed agevole comprensione dei meccanismi interni all'organizzazione. Esso rappresenta un valore aggiunto per l'azienda anche in caso di cessione.

Va infine sottolineato che nell'eventualità in cui la società priva del modello 231 sia condannata ai sensi del D.lgs. 231/2001, i soci potrebbero avanzare nei confronti degli amministratori una richiesta di risarcimento per i danni patiti. Pertanto, l'adozione del modello 231 tutela anche l'organo amministrativo. Meritano una particolare menzione i reati presupposto presenti nel D.Lgs. 231/01 che hanno natura colposa ovvero che possono essere commessi senza che vi sia l'intenzionalità da parte del responsabile. Tra questi, si ricordano i reati in tema di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e i reati in tema ambientale. Potrebbero altresì presentare dei profili di pericolosità in relazione alla condotta colposa anche i reati in ambito tributario e finanziario, pur non dimenticando che si tratta sempre reati di natura dolosa. Tuttavia un'azienda, compiendo le operazioni ordinarie nella propria quotidianità (acquisti e vendite, incassi e pagamenti), potrebbe trovarsi coinvolta in azioni delittuose compiute dolosamente da terzi estranei all'organizzazione aziendale. In tali circostanze, l'azienda potrebbe anche essere indagata per concorso nel reato, pur essendo inconsapevole del coinvolgimento di terzi in azioni delittuose, e dovrebbe provare la sua non colpevolezza dal punto di vista dell'elemento soggettivo, ossia dovendo provare l'assenza di dolo.

La finalità sottesa al D.Lgs. 231/01 è quella di punire la colpa organizzativa da parte delle imprese, non prevedendo sistemi adeguati a impedire il verificarsi di un reato presupposto.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 6)**Ho già le ISO, adottare un modello 231 ingessa inutilmente l'operatività aziendale?**

L'obiettivo dell'adozione di un modello 231 è quello di agevolare il controllo dell'ente, senza tuttavia ostacolare l'operatività.

Il percorso di adozione di un modello 231 può essere paragonato alla creazione di un abito su misura: il modello deve essere realizzato sull'azienda in maniera personalizzata ed essere sufficientemente elastico da offrirgli un margine di evoluzione e di crescita.

I presidi esistenti vanno valorizzati e razionalizzati, mentre gli interventi migliorativi devono essere calibrati in base alla priorità e intensità dei rischi.

Sull'efficace attuazione e implementazione del modello vigilerà un organismo di vigilanza (c.d. odv) organo indipendente e autonomo, nominato ad hoc, che affiancherà l'amministrazione con professionalità e competenza. Per garantire che tutti i dipendenti conoscano e adottino i principi ed i presidi del modello, l'odv curerà attività formative mirate. Infine, un sistema disciplinare garantirà la sanzionabilità delle violazioni del modello.

La validità della scelta di adottare un modello 231 è confermata anche in caso di presenza di altri sistemi di gestione (come per esempio quello di gestione della sicurezza sul lavoro - ISO 45001 -, di gestione ambientale -ISO 14001-, di gestione qualità - ISO 9001 -, di gestione anticorruzione - ISO 37001 - perché il modello 231 e i sistemi di gestione perseguono obiettivi diversi che tuttavia possono essere positivamente integrati. Infatti, i sistemi di gestione sono volti a garantire l'efficacia e l'efficienza dei processi aziendali, la tracciabilità delle informazioni, la conformità a determinati standard, prevedendo i rispettivi punti di controllo; il modello 231, invece, mira a valutare e a prevenire i rischi di commissione di reati all'interno dell'azienda.

Come ribadito anche da Confindustria nell'ultima versione delle Linee Guida 231, bisogna puntare a creare in azienda un unico sistema integrato, razionalizzando le risorse necessarie per i controlli, favorendo l'effettuazione di audit congiunti, che consentano la condivisione delle informazioni utili e predisponendo procedure che possano essere comuni e funzionali a più sistemi.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

Del resto, l'importanza dell'integrazione si ritrova proprio nell'art. 30 D.Lgs. 81/2008 che, in tema di sicurezza sul lavoro, attribuisce efficacia esimente della responsabilità ex D.Lgs. 231/2001 all'applicazione di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, che si presume idoneo se conforme alle Linee Guida UNI INAIL o alle norme BS OHSAS 18001 (ora ISO 45001:2018): tuttavia, come chiarito dalla giurisprudenza, la presunzione di idoneità va verificata processualmente anche in relazione all'integrazione con il modello 231 che ne garantisce l'efficace attuazione.

Nella stessa logica preventiva e di razionalizzazione delle procedure, è ben possibile rendere le procedure predisposte per i sistemi di gestione certificati validi protocolli di controllo del rischio di commissione dei reati 231.

È sempre possibile integrare alcuni specifici presidi del modello 231 all'interno dei sistemi certificati: entrambi, infatti, adottati in maniera volontaria ed in ottica preventiva, prevedono l'analisi ed il monitoraggio dei processi aziendali in una prospettiva migliorativa; si caratterizzano per la finalità di dare evidenza dell'impegno aziendale, prevedendo procedure formali e documentazione scritta che, quindi, può risultare trasversale.

In definitiva, adottare un sistema integrato multi compliance con il modello 231 consente non solo di avere una visione panoramica, complessiva e costante di tutti i processi (a prescindere dalla norma che li disciplina singolarmente) ma anche di evitare sovrapposizioni o inutili aggravii delle attività aziendali.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 7)**Sai che avere il modello 231 può migliorare la valutazione della tua attività?**

Nell'ipotesi di cessione d'azienda, l'aver adottato modelli ex D.Lgs. 231/2001 rappresenta un valore aggiunto che trasforma il sistema di valutazione dei rischi in un vero e proprio strumento strategico. Vieppiù, l'impianto della governance risulta rafforzato da un sistema di controllo interno supervisionato dall'organismo di vigilanza.

La valutazione di un'azienda 231 compliance fornisce al potenziale acquirente la confidenza che la valorizzazione del business sia supportata da un'adeguata ed autonoma struttura, collaudata e debitamente verificata.

Nella programmazione di attente due diligence non sfugge l'effetto agevolante e garantista, ai fini dell'attività di verifica, dell'esistenza di una struttura ben organizzata anche ai fini della prevenzione da attività illecite, opportunamente controllata nell'esercizio dell'attività sociale e nel raggiungimento degli obiettivi.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

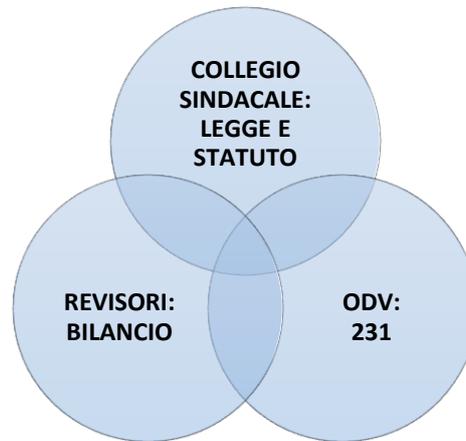
Tel. 030 3752348 – 3754670 – Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 8)

Che ruolo ha l'organismo di vigilanza rispetto al sindaco e al revisore legale?



L'organismo di vigilanza ha compiti di vigilanza e di monitoraggio tra i quali si evidenzia la verifica della struttura organizzativa, amministrativa, contabile, delle procedure e dei processi aziendali, del sistema di controlli interni; la gestione e il monitoraggio delle iniziative di informazione e formazione finalizzate a diffondere la conoscenza e la comprensione del modello organizzativo²³¹ da parte dei suoi destinatari, nonché l'individuazione delle attività a rischio mediante attività di risk assessment e risk management. L'odv svolge un duplice controllo: il primo è quello istituzionale (ex D.Lgs 231/01), il secondo è quello sulle procedure adottate nel modello organizzativo 231, sulla loro validità, funzionamento ed aggiornamento. In tutte le sue attività, l'organismo di vigilanza deve manifestare attributi di **indipendenza, autonomia, continuità d'azione e professionalità**. L'autonomia e l'indipendenza sono necessarie a escludere qualunque forma di commistione o coincidenza tra chi controlla e chi viene controllato, e per questo l'organismo non dovrà mai essere responsabile di compiti operativi aziendali in aree a rischio di "reati presupposto". L'odv fa riferimento per il proprio lavoro di sorveglianza e controllo sia su propri accertamenti e riscontri sulle procedure, sia sulle verifiche che eseguono istituzionalmente o per legge tutti gli organi di controllo dell'azienda/ente.

L'odv ha funzioni di «staff» ed è di ausilio agli altri organi di controllo con azioni di coordinamento nelle verifiche di merito.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

All'odv, oltre al compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli di organizzazione, gestione e controllo e di curarne il relativo aggiornamento, spetta la sfida, unitamente al management aziendale, di saper trasformare i requirements normativi in opportunità di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza del sistema di controllo interno dell'ente.

A differenza dell'odv, il revisore legale ha una visione focalizzata dell'ente volta esclusivamente ad **accertarne la situazione patrimoniale ed economica**. Il revisore legale svolge un ruolo meramente strumentale ad esprimere un giudizio circa la redazione del bilancio d'esercizio, in tutti gli aspetti significativi, in conformità al quadro normativo di riferimento. Con assoluta indipendenza dagli organi di gestione, accerta, tramite le procedure di revisione, la situazione patrimoniale ed economica dell'impresa per identificare eventuali errori sostanziali o frodi.

Diversamente dall'odv, il collegio sindacale non può in alcun modo essere concepito come una funzione di staff al consiglio di amministrazione, come avviene per l'organismo di vigilanza. I sindaci, infatti, sono completamente autonomi dal vertice amministrativo dell'ente nell'espletamento delle proprie funzioni e sono nominati direttamente nell'atto costitutivo e successivamente dall'assemblea, mentre l'organismo di vigilanza viene nominato dal consiglio di amministrazione dell'ente che gli attribuisce **un budget di spesa**, quale strumento di programmazione indispensabile al fine di rendere del tutto autonomo l'esercizio dei poteri dell'odv e per rendere efficace, reale e misurabile l'attività di vigilanza e controllo sul modello organizzativo 231. Il collegio sindacale, nell'ambito del sistema tradizionale, è qualificabile come l'organo preposto istituzionalmente al controllo endo-societario, da sempre tradizionale presidio a difesa della legalità della gestione della società. Occorre inoltre rilevare come sia indubbio che la nomina dei componenti dell'organismo di vigilanza, che non ha natura di organo endo-societario, dia luogo ad un **rapporto contrattuale** che consegue alla formalizzazione del conferimento d'incarico e che sorge sia nella circostanza che si tratti di componenti interni all'ente, sia che si tratti di componenti esterni.

Il contratto stipulato con l'ente, inoltre, pone i componenti dell'organismo di vigilanza in una posizione peculiare rispetto a quella che caratterizza altri organi di controllo (segnatamente il collegio sindacale ed i revisori) che essendo istituiti con funzioni di garanzia hanno obblighi e responsabilità predeterminati per legge.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

Nel caso dell'organismo di vigilanza, invece, il legislatore si limita ad indicare i contenuti minimi del contratto, ovvero, quelli che consentano al modello organizzativo 231 di acquistare una funzione esimente rispetto ad una possibile responsabilità amministrativa dell'ente. Per le ragioni di cui sopra, esclusa cioè l'esistenza di una specialità della disciplina dettata per i doveri e le responsabilità dell'organismo di vigilanza, diversamente dai sindaci e dai revisori, la **responsabilità civile** dei componenti dell'organismo di vigilanza può essere individuata ed ascritta all'odv sulla scorta dei principi generali dell'ordinamento in materia di **responsabilità contrattuale ed aquiliana**.

Il collegio sindacale acquisisce altresì **informazioni** dall'organismo di vigilanza al fine di vigilare sull'adeguatezza, sul funzionamento e sull'osservanza del modello adottato ex D.Lgs.n.231/2001. Il collegio sindacale verifica che il modello preveda termini e modalità dello scambio informativo dell'odv a favore dell'organo amministrativo e dello stesso collegio sindacale e, nel caso in cui non sia composto in parte da sindaci ovvero non sia affidata al collegio sindacale la relativa funzione di odv, il collegio acquisisce informazioni al fine di verificare gli aspetti inerenti all'autonomia richiesta dal legislatore per l'efficace esercizio delle funzioni assegnate all'organismo di vigilanza stesso.

In sintesi il ruolo dell'odv rispetto a quello degli altri organi di controllo è di prevenire le condotte illecite in tutte le aree dell'azienda/ente attraverso un monitoraggio costante dei presidi di controllo interno, attività funzionale allo scambio di informazione tra gli organi di controllo, **in un'ottica di osmosi continua e perdurante fra organi stessi**.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 9)

In caso di infortunio sul lavoro, sai che gli organi ispettivi (ATS, Ispettorato del Lavoro o altri) chiedono se in azienda è adottato un modello 231?

L'adozione del modello organizzativo 231 si deve intendere quale strumento per limitare o escludere la responsabilità dell'ente in caso di violazione delle norme antifortunistiche.

Il D.Lgs. n. 231 del 2001 contiene una disciplina tesa alla responsabilizzazione delle imprese anche in merito ai danni subiti dai dipendenti in sede lavorativa. In tema di incidenti sul lavoro la prevenzione assume, quindi, grande rilevanza. Un evento di questo tipo può compromettere irrimediabilmente l'impresa sia livello finanziario che reputazionale, ma soprattutto è essenziale tutelare i lavoratori prevenendo ogni tipo di illecito che provochi incidenti gravi, perfino mortali, all'interno dell'azienda. Oltre all'adozione del modello organizzativo dev'essere, quindi, assicurata l'applicazione concreta di tutte le misure in esso previste, il suo mantenimento nel tempo ed il continuo adeguamento dello stesso.

La responsabilità dell'ente, però, può anche essere esclusa o limitata, facendo ricadere le conseguenze del reato sulla sola persona fisica. L'art. 30 del D.Lgs. 81/2008 stabilisce che l'attuazione di corretti modelli di gestione della sicurezza sul lavoro esonera il datore di lavoro dalle responsabilità amministrativa prevista dal D.Lgs. 231/2001 che attribuisce infatti un ruolo fondamentale al modello organizzativo, strumento volto a minimizzazione i rischi e prevenire i reati. Il modello 231 descrive e regola il rispetto di leggi e regole esterne ed interne all'azienda, definisce ruoli e comportamenti da tenere, e tutte quelle precauzioni, norme e misure di sicurezza volte alla prevenzione degli illeciti. La creazione di un "protocollo di raccordo" tra il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e il "sistema sicurezza" adottato (costituito dall'insieme di procedure aziendali, manuale e istruzioni operative), nel quale siano anche individuati i flussi informativi tra l'organismo di vigilanza e gli organi aziendali preposti alla sicurezza sul lavoro, può consentire di dimostrare di aver adottato un modello adeguato e può evitare conseguenze gravi per le condotte dei singoli ed escludere la responsabilità dell'ente al verificarsi delle stesse.

Tuttavia, questo non è sufficiente e non esaurisce di certo i requisiti da soddisfare per ottenere l'esclusione o la limitazione della responsabilità dell'azienda in caso di commissione del reato in trattazione. Dopo aver adottato il modello, deve essere assicurata l'applicazione concreta di tutte le misure in esso previste, il suo mantenimento nel tempo ed il continuo adeguamento dello stesso.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

A dimostrazione dell'importanza della fase applicativa del modello, rileva la sentenza 16 Aprile 2018, n. 16713, della Corte di Cassazione, relativa ad un infortunio mortale avvenuto in una società. In particolare, la Corte ha ritenuto corretto confermare la condanna dell'azienda nonostante l'adozione del modello, poiché vi erano state lacune nella redazione del documento di valutazione dei rischi, carenze applicative, e sussisteva anche la mancata formazione dei lavoratori e l'omissione della nomina di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione, figura disciplinata dal D.Lgs, n. 81/2008.

Il datore di lavoro, in sostanza, aveva "omesso di vigilare sulla osservanza dei precetti imposti e sulla concreta attuazione delle misure di sicurezza nell'ambito delle proprie competenze".

La Corte, quindi, ha dichiarato la colpa dell'organizzazione di impresa, ritenendo l'azienda responsabile per evidenti difetti nell'adeguamento alle misure imposte dal D.Lgs. n. 231/2001.

Il sistema introdotto dal D.Lgs. n. 231/2001 non è un accanimento burocratico, ma la pretesa nei confronti delle imprese di un alto livello di sicurezza per evitare conseguenze gravi per le condotte dei singoli, con la necessità di porre in essere tutta una serie di misure applicative che comprendono la nomina dei soggetti preposti alla sicurezza sul lavoro, la vigilanza sulla commissione di reati e la formazione dei dipendenti.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 10)**Adottare un modello 231 è utile anche per le PMI?**

Nelle intenzioni del Legislatore, espresse chiaramente nella sua relazione di accompagnamento, il D.Lgs. 231/2001 si rivolge all'impresa che agisce nell'ambito della legalità richiedendo uno sforzo nell'intervenire a limitare le situazioni di criticità organizzative interne che possono portare al verificarsi di un reato.

In ultima istanza quello che si vuole ottenere con il D.Lgs 231/2001 è la costituzione di una organizzazione aziendale finalizzata sia al business ma con un occhio di riguardo anche alla corporate governance ed al controllo.

Il modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 può così essere visto come uno strumento non limitato alle finalità di prevenzione 231/2001, ma come uno strumento di integrazione e ottimizzazione dei diversi sistemi interni all'azienda e di attuazione di interventi di miglioramento su singoli processi, funzioni o aree, un monitor di controllo pertanto di tutti i sistemi aziendali e, soprattutto, uno strumento accessibile anche per le piccole e medie imprese.

I maggiori benefici sono ravvisabili, contrariamente a quanto potrebbe apparire a prima vista, proprio per le piccole e medie imprese per l'opportunità loro offerta attraverso tale percorso di perseguire un miglioramento ed efficientamento organizzativo proprio grazie al salto culturale che tale strumento agevola nel tempo.

Il modello 231 dovrà essere ritagliato su ogni singola realtà con grande attenzione a non rendere farraginosa/inefficiente la gestione ed ingessare l'operatività quotidiana, valorizzando i presidi esistenti e razionalizzandoli.

Non esiste il modello organizzativo migliore ma il modello migliore per ogni singola realtà. L'approccio vincente ed efficace all'implementazione di un modello 231 infine richiede gradualità, il modello deve crescere nel tempo, migliorando con i ritmi giusti per ciascuna realtà organizzativa compatibilmente con i suoi limiti del momento e le sue risorse.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 11)

Sei consapevole che il modello 231 aumenta il rating di legalità che permette di accedere a migliori condizioni di finanza agevolata, ad un miglior credito bancario, a poter sviluppare business con grandi gruppi aziendali e ad essere fornitore qualificato di vari clienti?

L'adozione di un modello organizzativo permette di avere un maggior punteggio per il "rating di legalità" che agevola l'accesso alla finanza agevolata e al credito bancario; infatti stiamo andando nella direzione in cui le banche saranno sempre più selettive nella concessione del credito alle imprese privilegiando quelle che presentano strutture organizzative affidabili e rating creditizi elevati.

Si dovrà pensare ad alternative per reperire la liquidità e, tra le opportunità del momento, ci sono bandi regionali/nazionali per contributi da ricevere, finanziamenti con garanzia statale con contributi a fondo perduto ed incentivi per favorire la concorrenza e la competitività tra le imprese già in attività; in tutti questi casi, spesso le graduatorie premiano le imprese con "rating di legalità" maggiore.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 12)**Quali sono i collegamenti tra 231 e ESG (Environmental, Social, Governance)?**

Com'è noto, i modelli 231 sono strumenti di compliance normativa volti a mitigare il rischio di commissione di reati da parte di soggetti che agiscono per conto degli enti.

Alla funzione 'difensiva' ed "esimente" dei modelli 231, si accompagna però una, meno immediata ma forse più profonda, funzione "**proattiva**" rispetto ai fattori ESG.

In una prospettiva più ampia e di alto livello, il sistema di controllo interno implementato con i modelli 231, impattando su attività sensibili anche sul fronte ESG, può contribuire al perseguimento di molti degli obiettivi di sostenibilità.

Si tratta infatti di azioni che chiariscono e promuovono nella vision aziendale:

- la cultura della legalità, della trasparenza e della responsabilità;
- la cultura della diversity inclusion e della parità di genere.

Per conseguire gli obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, un'azienda non può esimersi dall'osservanza della normativa. Oltre agli obblighi derivanti da quest'ultima, ulteriori vincoli possono derivare anche dai clienti, fornitori e stakeholder che, sempre più frequentemente, richiedono comportamenti più consapevoli, volti a una maggiore sostenibilità e responsabilità lungo tutta la fase di produzione.

La compliance pertanto può supportare l'azienda nella strategia ESG analizzandone i rischi (scarsità di risorse naturali, abusi dei diritti umani, discriminazione sul posto di lavoro, frodi contabili o fiscali, violazione dei dati) e il loro impatto sia a livello finanziario che reputazionale sull'azienda stessa.

Ad oggi, il concetto di sostenibilità non può essere preso in considerazione prescindendo dalla compliance, perché quest'ultima è indispensabile per garantire che le informazioni ESG siano accurate, veritiere e complete, oltre che per verificare l'integrazione degli stessi fattori ESG nelle procedure aziendali.

Per quanto concerne specificamente il legame tra ESG e 231/2001, vi sono tre punti di contatto che si ritengono principali: 1) il metodo di analisi interna all'azienda; 2) la prevenzione del rischio reato e 3) una migliore capacità comunicativa verso l'esterno.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

Con riguardo alla prevenzione dei reati, si possono pensare due casi particolari: quelli in cui lo specifico obiettivo ESG presenta un contenuto regolamentato a livello normativo, come ad esempio la possibilità di ottenere benefici economici o fiscali, oppure quelli in cui si vengono in essere i reati che statisticamente sono maggiormente contestati alle imprese per violazioni inerenti alla 231/2001, ossia illeciti ambientali e inerenti alla sicurezza sul lavoro. In queste situazioni, si vede come l'impegno speso sugli obiettivi ESG si sovrappone a quello indirizzato specificamente alla prevenzione del rischio reato, in quanto le finalità sono le stesse. E' indubbio che una politica imprenditoriale orientata alla legalità possa anche essere definita "sostenibile" e con riguardo ai due casi citati gli obiettivi ESG e quelli 231 convergono.

Proprio dal punto di vista etico, che assume una rilevanza fondamentale anche in ambito 231, il modello organizzativo e di gestione ha una valenza di prevenzione del rischio che, oltre ad avere una funzione difensiva, contribuisce a dissuadere dalla commissione di condotte illecite, elemento che rileva anche dal punto di vista ESG e che può essere utile per ottenere un vero e proprio rating etico.

Infine, la rilevanza dell'adozione di un modello 231 nella prospettiva della sostenibilità è confermata da un dato normativo inequivocabile: il D.Lgs. 54/2016 sulla dichiarazione non finanziaria – all'art. 3 c. 1 lett. a) – richiede che la dichiarazione stessa rechi la descrizione del modello di organizzazione e gestione aziendale esistente, ivi includendo espressamente il modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Il modello 231 può dunque rappresentare un punto di partenza significativo per una governance che voglia supportare gli sforzi aziendali in termini di sostenibilità: si tratta infatti di uno strumento di compliance di alto livello capace di intercettare e di supportare l'implementazione di prassi aziendali virtuose nella prospettiva ESG.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 13)**Organismo di vigilanza: monocratico o collegiale?**

Il Decreto “non fornisce indicazioni puntuali” in merito, dando la possibilità “*di optare per una composizione sia monosoggettiva che plurisoggettiva*”. Si evidenzia altresì che Confindustria, nelle sue linee guida, indica un organismo di vigilanza di composizione monocratica come più efficace per le micro e piccole imprese, mentre quello di tipo collegiale viene valutato come più idoneo a soddisfare le esigenze di organizzazioni di medie o grandi dimensioni.

Tuttavia al di là dell’indifferenza del legislatore rispetto alla composizione, la scelta tra l’una o l’altra soluzione deve tenere conto delle finalità perseguite dalla stessa legge e, quindi, assicurare l’effettività dei controlli. Come ogni aspetto del modello, anche la composizione dell’organismo di vigilanza dovrà dunque modularsi sulla base delle dimensioni, del tipo di attività e della complessità organizzativa dell’ente.

Attraverso una configurazione plurisoggettiva, infatti, sarà possibile combinare *skills* relative a materie aziendalistiche, profili penali, aspetti tecnici concernenti il *core business* dell’impresa (si pensi ai rischi connessi alla sicurezza).

Si evidenzia infine un’ordinanza resa in sede di appello cautelare dal Tribunale di Parma (ord. 26 maggio - 22 giugno 2015): in un procedimento per truffa in danno di ente pubblico, il GIP del Tribunale di Parma applicava ad una s.r.l. la misura cautelare interdittiva dell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi per la durata di un anno e della revoca di quelli già concessi; nell’ambito delle motivazioni veniva riportato che:

(...) “il modello organizzativo adottato presenta una non trascurabile criticità laddove prevede che l’organismo di vigilanza abbia una composizione monocratica... è opinione di questo collegio che il fatto stesso che l’organismo di vigilanza sia di natura monocratica è idoneo a pregiudicare l’efficacia concreta della sua azione di monitoraggio, che, considerati i trascorsi molto negativi della società, dovrà necessariamente essere assidua ed assai penetrante” (...).

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 14)**Il collegio sindacale può essere nominato quale organismo di vigilanza?**

L'articolo 6, comma 4- bis, del decreto 231 consente, in seguito alle modifiche introdotte dalla legge 183 del 2011, che: *“Nelle società di capitali il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni dell'organismo di vigilanza”*(...)

Quanto alla nomina di un sindaco come componente dell'organismo di vigilanza, è parimenti possibile individuare differenti orientamenti.

Più in particolare, un primo orientamento ammette la possibilità che, in un organismo di vigilanza a composizione mista, venga cooptato anche un membro del collegio sindacale, in ragione delle caratteristiche di autonomia, indipendenza e professionalità di cui gode, oltre che a garantire all'organismo di vigilanza stesso un'efficiente e tempestiva informativa rispetto agli accadimenti societari, grazie in particolare alla partecipazione di quest'ultimo alle riunioni del consiglio di amministrazione.

Altra dottrina ritiene preferibile che nell'organismo di vigilanza non sieda alcun appartenente ad altri organi sociali in quanto i sindaci stessi potrebbero commettere – in concorso con gli amministratori – alcuni reati societari per i quali potrebbe essere chiamata a rispondere la società ex d.lgs. 231/2001.

Le linee guida di Confindustria esprimono perplessità, infatti, sulla circostanza per cui i membri del collegio sindacale (o, addirittura, l'intero collegio) possano assumere il ruolo di organismo di vigilanza e ciò, soprattutto, in ragione dei profili d'incompatibilità (coincidenza tra controllato e controllante) principalmente nei reati societari; inoltre le citate linee guida dubitano che detto collegio (nel caso di coincidenza tra l'intero collegio sindacale e organismo di vigilanza) possieda il requisito della continuità di azione.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 15)***Whistleblowing: sai di cosa si tratta? Sai che è oggetto di recenti modifiche?***

Whistleblowing è la segnalazione di illeciti o irregolarità all'interno dell'azienda.

In particolare, a che cosa serve? La procedura whistleblowing consente all'ente per intervenire tempestivamente al fine di eliminare i fattori che hanno dato origine al comportamento illecito o pericoloso. Si tratta, quindi, di un ulteriore strumento di tutela che completa il sistema preventivo 231.

Istituire una procedura whistleblowing significa, per un'azienda, mettere a disposizione di tutti i soggetti collegati in senso ampio all'organizzazione (ad es. oltre ai dipendenti, ex dipendenti; lavoratori autonomi, tirocinanti, volontari, soggetti che lavorano sotto la supervisione e direzione di appaltatori, ecc.) un canale informativo interno riservato attraverso il quale segnalare eventuali violazioni del modello 231, fatti di rilevanza penale o altre situazioni di rischio.

Le segnalazioni sono visibili solo al soggetto preposto alla gestione delle segnalazioni (organismo di vigilanza o altri), che ne verifica la fondatezza e attiva meccanismi di risposta. La legge tutela il segnalante vietando ogni comportamento discriminatorio o ritorsivo nei suoi confronti ad eccezione del caso in cui le informazioni fornite siano false e rese con dolo o colpa grave.

La tutela del cosiddetto whistleblower (il segnalante), già prevista per il settore pubblico, è stata estesa al settore privato dalla Legge 179/2017 (cd. "Legge Whistleblowing"). Tale normativa è stata recentemente innovata dal legislatore in attuazione della direttiva (UE) 2019/1937.

Il 10 marzo 2023 il Consiglio dei Ministri ha approvato in esame definitivo il decreto Legislativo di attuazione della Direttiva UE in oggetto (D.Lgs. 24/2023), pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 15 marzo ed in vigore dal 30 marzo 2023.

In base al nuovo intervento, adottare una procedura whistleblowing sarà obbligatorio, oltre che per i soggetti del settore pubblico, per gli enti privati che occupano, in media, almeno cinquanta dipendenti all'anno e, indipendentemente dal numero di dipendenti, per tutti gli enti già dotati di un Modello 231 o che operano in determinati settori, come quello dei servizi finanziari.

Nel settore privato, in presenza di un modello 231, potranno essere segnalate sia violazioni di norme nazionali sia di norme europee. Nelle aziende con oltre cinquanta dipendenti od operanti in particolari settori individuati dal decreto, le segnalazioni potranno invece riguardare solo violazioni del diritto comunitario.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

Il canale di segnalazione aziendale potrà essere gestito internamente, nominando un ufficio autonomo dedicato, oppure avvalendosi di soggetti esterni, fermo il rispetto della normativa privacy. Nel settore privato, ove presente un modello 231, il canale potrà essere affidato all'odv.

Tutti gli interessati dovranno essere debitamente informati sulle modalità con cui sarà possibile effettuare la segnalazione, scritta o orale. Per evitare severe sanzioni, il sistema dovrà fornire al segnalante opportuno riscontro nei termini dettati dal decreto.

Il decreto ribadisce l'obbligo di garantire la riservatezza dell'identità del segnalante e dei soggetti coinvolti; vieta inoltre che siano adottati nei loro confronti atti di ritorsione, includendo anche forme indirette di discriminazione, come valutazioni negative della performance, mancate promozioni o referenze negative. Al whistleblower dovrà essere garantita assistenza e informazione anche di natura legale a titolo gratuito.

I termini di adeguamento alla normativa sono i seguenti:

- per i soggetti operanti nel settore pubblico (Pubbliche amministrazioni, società in house e in controllo pubblico) entro il 15/07/2023;
- per i soggetti operanti nel settore privato con più di 249 dipendenti entro il 15/07/2023;
- nei confronti degli enti privati che occupano meno di 249 dipendenti, avrà effetto dal 17/12/2023.

Decorso tale periodo, ANAC potrà sanzionare con una multa da 10.000 a 50.000 euro la mancata o inadeguata istituzione del canale o altre violazioni della normativa.

La normativa prevede anche l'istituzione di un canale esterno gestito da ANAC, attivabile dal segnalatore nei seguenti casi:

- ✓ non è stato attivato un canale interno di segnalazione
- ✓ **il canale non è attivo anche se obbligatorio oppure non è conforme**
- ✓ la segnalazione con canale interno non ha avuto seguito oppure **esito negativo**
- ✓ il segnalante ha fondati motivi di ritenere che alla segnalazione non sarebbe dato efficace seguito
- ✓ rischi di ritorsione
- ✓ la violazione costituisce un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

La tutela prevista per il whistleblower è stata estesa, a determinate condizioni, ai casi di segnalazione esterna ad ANAC o di divulgazione pubblica del fatto. Per l'imprenditore, quindi, implementare un sistema di segnalazione interno permetterà anche di prevenire "fughe di notizie" autorizzate dalla legge, assai dannose in termini reputazionali.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

DOMANDA 16)

Anche se non hai adottato il modello 231 sei consapevole che potresti sottoscrivere contratti nei quali dichiari di essere a conoscenza del modello 231 adottato dalla controparte?

A titolo esemplificativo di quanto avviene in ambito negoziale si riporta di seguito un esempio organico di clausole contrattuali.

Articolo 15 – POLITICA E MODELLO ANTICORRUZIONE - CODICE ETICO, CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI E MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO AI SENSI DEL D.LGS. 231/2001

Il CONTRAENTE dichiara di essere pienamente a conoscenza e di accettare senza riserve il Codice Etico e il Codice di Condotta dei Fornitori della COMMITTENTE (disponibile su www.....com), il Modello Anticorruzione ed il Modello Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 08.06.2001 n. 231 di della COMMITTENTE (disponibile su <http://.....>) e, pertanto, nell'esecuzione del Contratto, anche a garanzia delle azioni o omissioni di propri esponenti, impiegati, agenti, collaboratori, consulenti e tutte le altre persone o entità che siano sotto il suo controllo anche ai sensi dell'art. 1381 c.c. assume i seguenti impegni qualificati espressamente come importanti ai sensi e per gli effetti dell'art.1456 cod. civ..

Quindi il CONTRAENTE:

- a) si impegna a rispettare ed a far rispettare integralmente il Codice Etico, il Modello Anticorruzione ed il Modello Organizzazione Gestione e Controllo ex D.lgs. 08.06.2001 n. 231 e loro successivi aggiornamenti, nonché delle leggi applicabili, ivi incluse le leggi anticorruzione richiamate nel Modello stesso e di quelle in tempo in tempo vigenti in materia;*
- b) si obbliga a non porre in essere, anche tramite propri esponenti, dipendenti, dirigenti, collaboratori e consulenti atti o comportamenti o condotte in contrasto con le norme di legge applicabili, o che potrebbero determinare o agevolare la commissione di reati contemplati dalle norme e dai Codice e Modelli suddetti, a prescindere dalla loro effettiva commissione o punibilità;*
- c) dichiara di non essere attualmente interdetto né di essere presente nelle Black List o Liste di riferimento – vale a dire le Liste di persone, Gruppi o Entità soggette a misure restrittive finanziarie dell'Unione Europea o liste di soggetti collegati al terrorismo internazionale, curate e pubblicate dall'Unità di Informazione Finanziaria (UIF) istituita presso la Banca d'Italia ex art. 6 c. 1 del D. Lgs. 21.11.2007 n. 231 oppure dalla Banca Mondiale ("World Bank Listing of Ineligible Firms & Individuals") e neppure in ogni altra lista di interdizione emessa da istituzioni finanziarie internazionali riconosciute, che precludano ai soggetti o alle imprese ivi inserite la qualificazione per l'ottenimento di contratti finanziati da tali istituzioni – e si impegna,*

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

durante l'esecuzione del presente Contratto, a non porre in essere comportamenti che possano determinare l'interdizione o l'inserimento in tali Liste. Nel caso in cui l'inserimento nelle sopra citate liste avvenisse nel corso dell'esecuzione del contratto, il CONTRAENTE si impegna a darne immediata comunicazione alla COMMITTENTE;

- d) dichiara l'inesistenza nei confronti di soci (intesi come persone fisiche), amministratori, dirigenti, personale dipendente o altri soggetti operanti alle dipendenze del CONTRAENTE, con funzioni specifiche relative all'affidamento, alla stipula e all'esecuzione del Contratto, di condanne, ancorché non passate in giudicato, applicazione di misure cautelari o rinvii a giudizio, anche a norma dell'art. 444 c.p.p., per la commissione dei reati di cui agli artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 322, 322-bis, 346, 346-bis, 353, 353-bis del codice penale, nonché di condanne, ancorché non passate in giudicato, applicazione di misure cautelari o rinvii a giudizio, anche a norma dell'art. 444 c.p.p., per la commissione degli illeciti richiamati nel Modello Anticorruzione, nel Modello Organizzazione Gestione e Controllo nonché nel D.lgs. n. 231/01 e successive modifiche ed integrazioni;*
- e) si impegna altresì a segnalare tempestivamente all'Organismo di vigilanza ogni atto o violazione, anche presunta, dei principi del Codice Etico e/o del Modello Anticorruzione e/ del Modello Organizzazione Gestione e Controllo e delle procedure stabilite in attuazione degli stessi.*
- f) si obbliga a non porre in essere condotte non in linea con:*
- 1. le disposizioni di legge applicabili in materia di contrasto alla corruzione attiva e passiva verso pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio, rappresentanti di governo, pubblici dipendenti o privati cittadini, ivi inclusa la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (l'"OCSE") e qualsiasi altra legge che ratifichi l'OCSE;*
 - 2. le norme del Foreign Corrupt Practices Act emanato dagli Stati Uniti;*
 - 3. le norme della Loi Sapin II emanata dalla Francia;*
 - 4. le disposizioni di legge relative al trasferimento di beni o denaro provenienti da reati o al contrasto del finanziamento o dell'agevolazione di associazioni terroristiche;*
 - 5. le disposizioni che riguardano le pratiche collusive od ostruttive ai sensi dei regolamenti adottati dalle Banche Multilaterali di investimento o degli altri enti finanziatori collegati all'esecuzione del progetto per cui è stilato il presente accordo;*
 - 6. le disposizioni di legge in materia di tutela della concorrenza;*
 - 7. qualsiasi disposizione che deriva da un obbligo imposto dal Cliente del progetto per cui è stilato il presente accordo che non sia in contrasto con le disposizioni di cui ai punti precedenti,*

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

intendendosi, per “disposizioni di legge”, quelle applicabili nel Paese in cui è data esecuzione al contratto, e per “pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio” i soggetti così qualificabili dalla normativa di tale Paese.

Nel caso in cui nei confronti del CONTRAENTE sia stata disposta una misura cautelare, sia stata emessa una non-trial disposition dalle Autorità previste dalle norme di cui al punto f.3 e f.4, oppure, sia intervenuto rinvio a giudizio per uno degli illeciti sopra descritti, il CONTRAENTE lo notificherà immediatamente alla COMMITTENTE, comunicando le misure adottate per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto contestato e\o il piano di risanamento apposito che implementerà al fine di prevenire la commissione di eventuali ulteriori illeciti. Nel caso in cui la Società, senza giustificato motivo, non adotti alcuna misura e/o non implementi un piano di risanamento, il COMMITTENTE avrà il diritto di risolvere il contratto con effetto immediato, fatto salvo il diritto di richiedere il risarcimento per i danni o le perdite causati da tale evento.

Nel caso in cui, durante l’esecuzione del presente contratto, il CONTRAENTE venga a conoscenza di una violazione di una qualsiasi delle disposizioni di cui sopra lo notificherà immediatamente al COMMITTENTE. Laddove la violazione comporti l’applicazione di misure interdittive o l’inserimento in una Sanction List o la Società sia condannata con sentenza passata in giudicato per la violazione, la COMMITTENTE avrà il diritto di dichiarare il CONTRAENTE una Parte inadempiente e risolvere il contratto con effetto immediato, fatto salvo il diritto di richiedere il risarcimento per i danni o perdite causati da tale evento.

Il mancato rispetto della presente clausola che comporti per la COMMITTENTE un danno anche di carattere non economico o un danno reputazionale è considerato un inadempimento grave e motivo di risoluzione del presente accordo fatto salvo il diritto da parte della COMMITTENTE di richiedere il risarcimento per i danni o perdite causati da tali eventi.

Nel caso in cui il CONTRAENTE violi una delle prescrizioni di cui al precedente comma , lett. a), b) ed e), o nel caso di applicazione di misure cautelari, rinvio a giudizio, condanna con sentenza non definitiva per i reati e gli illeciti di cui al precedente comma, lett. d), la COMMITTENTE imporrà al CONTRAENTE le cautele ritenute necessarie a proprio insindacabile giudizio nella fattispecie, fermo restando in ogni caso il diritto di risolvere il Contratto ai sensi e per gli effetti dell’art. 1456 c.c. per grave inadempimento e di richiedere al CONTRAENTE il risarcimento per i danni o perdite causati dalla risoluzione, nonché di applicare le misure di cui al successivo comma.

Il rifiuto del CONTRAENTE di porre in essere le iniziative o le cautele disposte ai sensi del comma precedente, o l’ingiustificato ritardo rispetto al termine assegnato nella loro completa esecuzione, costituiscono causa di risoluzione automatica per colpa grave del CONTRAENTE ai sensi e per gli effetti dell’art. 1456 c.c.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

Nel caso in cui il CONTRAENTE venga interdetto o inserito in una Black List o Lista di riferimento ai sensi del precedente comma , lett. c) o nel caso in cui intervenga nei confronti dei soggetti di cui al precedente comma, lett. d) una condanna con sentenza passata in giudicato, anche a norma dell'art. 444 c.p.p., per la commissione di uno degli illeciti ivi indicati, la COMMITTENTE ha il diritto di risolvere il Contratto per inadempimento, fatto salvo il diritto di ottenere dal CONTRAENTE il risarcimento per i danni o perdite causati dalla risoluzione.

La COMMITTENTE ha diritto di effettuare, nel corso del rapporto, tutte le verifiche e i controlli ritenuti necessari o comunque opportuni per accertare la persistenza dei requisiti di conformità del CONTRAENTE ai principi contenuti nel Codice Etico, nel Modello Anticorruzione e nel Modello Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001.

Il CONTRAENTE dovrà collaborare in modo leale e trasparente con la COMMITTENTE in ogni attività di monitoraggio, verifica ed audit avente ad oggetto la corretta applicazione del Codice Etico, del Modello Anticorruzione e del Modello Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, fornendo tempestivamente ogni elemento necessario o, comunque, utile allo scopo, che gli venisse richiesto dalla COMMITTENTE, senza sollevare eccezioni di sorta.

In nessun caso, la COMMITTENTE potrà essere ritenuta responsabile per comportamenti del CONTRAENTE contrari alla Politica o al Modello Anticorruzione, impegnandosi il CONTRAENTE sin d'ora a manlevare e tenere indenne la COMMITTENTE da qualsivoglia azione di terzi derivante o conseguente da tale inadempimento. A tale scopo la COMMITTENTE può avvalersi anche delle garanzie prestate dal CONTRAENTE e/o delle trattenute applicate.

In caso di contestazione al CONTRAENTE di violazione di uno o più degli obblighi di cui al presente articolo, fermo restando in ogni caso il diritto di risolvere il Contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c. per grave inadempimento, potranno essere adottate dalla COMMITTENTE, in ragione della gravità degli inadempimenti contestati, le misure previste dal Contratto.

Il CONTRAENTE si impegna a inserire nei contratti con tutti i soggetti coinvolti o che intervengano a qualsiasi titolo nell'esecuzione del Contratto, una clausola di contenuto analogo alla presente, adottando, altresì, tutte le misure necessarie affinché i predetti soggetti si conformino a quanto disposto al presente articolo e prevedendo, in mancanza, la risoluzione di tali contratti per fatto e colpa dei subcontraenti. Nel caso in cui il CONTRAENTE abbia dei propri modelli, troverà applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Articolo 25 – RISOLUZIONE DEL CONTRATTO E DIRITTI RISERVATI

Tutte le clausole del presente contratto hanno carattere essenziale, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 1455 c.c., e pertanto, in qualunque caso di grave inadempimento del CONTRAENTE, la COMMITTENTE avrà, previa diffida e dopo l'eventuale protrarsi dell'inadempimento, senza pronuncia giudiziale, pieni poteri e facoltà di risolvere, o comunque sciogliersi, dal contratto e dalle proprie obbligazioni.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it

La COMMITTENTE si riserva la facoltà di recedere unilateralmente dal contratto ed in tal caso al CONTRAENTE sarà riconosciuto solo l'eseguito, in deroga all'art. 1671 del c.c.

Le Parti concordano che la COMMITTENTE avrà il diritto di risolvere il contratto, ai sensi dell'art. 1456 c.c. ed esercitando la facoltà prevista nel secondo comma del detto articolo, nei seguenti casi:

- *omissis*
- *nei casi previsti dai precedenti articoli 15,*;
- *omissis*

Al verificarsi di uno dei casi di risoluzione indicati ai commi precedenti del presente articolo, la COMMITTENTE avrà pieni poteri e facoltà per risolvere il contratto in danno del CONTRAENTE, e per proseguire i servizi in proprio od affidandoli ad altra Impresa, facendo carico al CONTRAENTE di tutti i maggiori costi conseguenti.

La COMMITTENTE ha diritto di trattenere dal credito del CONTRAENTE, comunque in sue mani, le somme che a titolo risarcitorio la COMMITTENTE sarà costretta ad anticipare a seguito di un inadempimento contrattuale o di un fatto illecito del CONTRAENTE, operando così una automatica compensazione.

La COMMITTENTE ha l'onere di dare comunicazione scritta al CONTRAENTE di ogni eventuale compensazione attuata, allegando tutti i documenti giustificativi, previa dimostrazione della responsabilità del CONTRAENTE e dell'entità della compensazione.

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili

Via Marsala 17 – 25122 Brescia

Tel. 030 3752348 – 3754670 - Fax 030 3752913 – 3754876

C.F.-P.IVA 02953440985

commercialisti.brescia.it