



## IL "MODELLO 231" COME STRUMENTO DI GESTIONE E DIFESA DELL'IMPRESA

L'INTEGRAZIONE DEI REQUISITI LEGISLATIVI DEL D.LGS. 231/01 CON LA "DOCUMENTALITÀ" DEL SISTEMA DI IMPRESA PER "ARMONIZZARE" LA GESTIONE AZIENDALE, CREARE UNA "BARRIERA" AL RISCHIO DI COMMISSIONE DEI REATI PRESUPPOSTO E "ANNULLARE" LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE



### Dott. Ing. G. GAETANI

- Ingegnere della Conoscenza
- Esperto di Organizzazioni Aziendali Complesse
- Progettista di "Modelli 231"
- Componente/Presidente di Organismi di Vigilanza per "Modelli 231"
- Esperto di Compliance di Sistema e Prodotto



### Dott. Ing. A. SALISBURGO

- PROJECT MANAGER del Gruppo 2G Management Consulting
- Esperto di Sistemi di Gestione per la Qualità, Ambiente e Sicurezza delle Informazioni
- Consulente di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01 s.m.i.)
- Consulente per la redazione della Dichiarazione Non Finanziaria



### Dott. Ing. M. LUPO

- Project Manager del Gruppo 2G Management Consulting
- Consulente di Sistemi di Gestione Qualità, Sicurezza e Anticorruzione;
- Esperto di Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/01 s.m.i.)
- Esperto di norme sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di Lavoro (D.Lgs. 81/08 s.m.i.)

### 1. INTRODUZIONE

L'organizzazione e la gestione aziendale richiede, oltre all'abilità nell'utilizzo delle classiche tecniche manageriali, anche una conoscenza di norme, leggi e regolamenti con relativo impatto sullo sviluppo dell'Impresa stessa.

In momenti quali quelli che stiamo vivendo ciò significa introdurre modelli organizzativi e gestionali capaci di assorbire l'impatto di norme e leggi e, al tempo stesso, di innovare il modo di fare impresa per il raggiungimento del suo fine prevalente che è rappresentato dalla creazione del valore economico, nel breve, medio e lungo termine.

Quindi ogni "sistema impresa" presuppone interventi originali di tipo organizzativo e gestionale, guidati dagli obiettivi della strategia competitiva per migliorare la capacità di gestire i rischi (economici, finanziari, reputazionali, ecc) e per creare nel tempo il valore dell'impresa stessa.

Ecco la giusta ottica da adottare: quella dell'Azienda che punta a precisi obiettivi valutando e pianificando attentamente ogni processo di conformità alle norme, regolamenti e leggi, anticipando la normazione in chiave proattiva e valorizzando tutte le opportunità.

In questo senso l'imprenditore deve considerare un sistema di gestione in cui il rispetto delle norme volontarie e contrattuali nonché delle leggi che regolano la vita dell'azienda sono la base del suo sviluppo.



Dal 1987 ad oggi (32 anni!) MOLTE imprese hanno formalizzato sistemi di gestione volontari per la qualità (ISO 9001), per l'ambiente (ISO 14001), per la sicurezza (ISO 45001), per la responsabilità sociale (ISO 26000) ecc; contemporaneamente TUTTE le imprese hanno formalizzato le modalità operative per il rispetto delle leggi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/08 s.m.i.), per il rispetto della privacy (D.Lgs. 196/03 s.m.i.), ecc;

ALCUNE imprese hanno formalizzato le procedure per garantire la sicurezza dei prodotti (Direttive Europee di Prodotto), per garantire la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari (Legge n. 262/2005), ecc..

Dal 2001 (ad oggi sono 18 anni!) il D.Lgs. 231/2001 ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità "amministrativa" degli enti relativamente alla commissione di alcuni reati, specificamente indicati dal legislatore, commessi dai propri amministratori, dirigenti e dipendenti nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso. Il D.Lgs. 231/01 mira, quindi, ad investire tutti gli operatori economici aziendali di una sorta di funzione di "garanzia" che sensibilizzi gli stessi a prevenire qualsiasi crimine all'interno dell'esercizio dell'impresa secondo canoni etici e non "contra legem".

Gli articoli 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 prevedono per la Società un esonero da responsabilità qualora la stessa dimostri che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("MODELLO 231") IDONEO A PREVENIRE REATI PRESUPPOSTO.

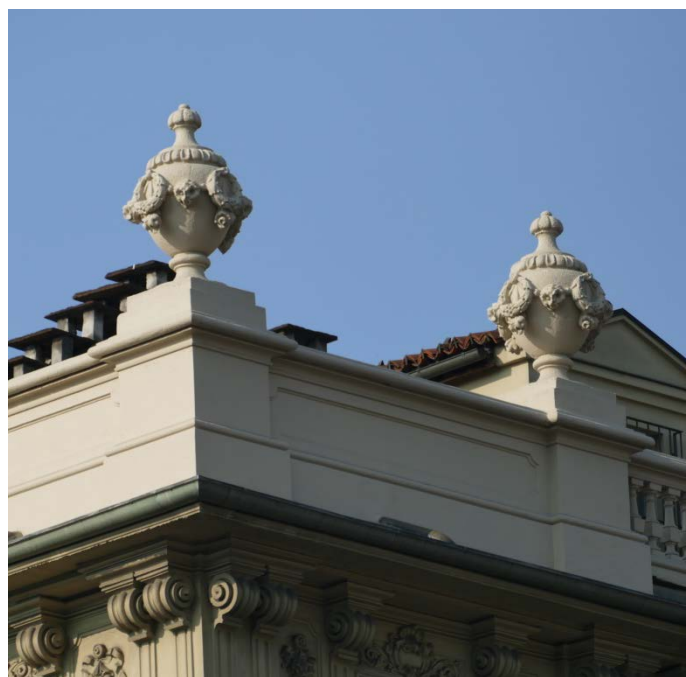
L'introduzione della responsabilità della Società espone il patrimonio della società stessa e coinvolge gli interessi economici dei soci.

L'art. 6 co. 1 lett. a) del D.Lgs. 231/01 affida all'Organo dirigente della Società il compito di adottare ed attuare efficacemente *"...modelli di organizzazione e di gestione [MODELLO 231] idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi..."* e successivamente di aggiornarli.

Questo per mantenerli nello stato di massima efficienza nella prospettiva di una evoluzione organizzativa della società, dell'introduzione di nuovi reati presupposto, dei risultati dell'attività dell'Organismo di Vigilanza (OdV), di significative violazioni delle prescrizioni del "MODELLO 231", delle analisi delle sentenze pronunciate dagli organi giurisdizionali, nonché dalla verifica periodica del "risk assessment".

La responsabilità dell'aggiornamento è quindi a carico dell'Organo dirigente della Società ma è altresì compito dell'OdV formulare *"...suggerimenti e proposte di adeguamento del modello agli organi o funzioni aziendali in grado di dare loro*

*concreta attuazione nel tessuto aziendale, a seconda della tipologia e della portata degli interventi: le proposte riguardanti aspetti formali o di minore rilievo saranno rivolte alla funzione del Personale e Organizzazione o all'Amministratore, mentre negli altri casi di maggiore rilevanza verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione..."* [Linee guida di Confindustria 2014].



## 2. CHI DEVE VALUTARE L'ADOZIONE DEL "MODELLO 231"

La valutazione dell'adozione o meno del "MODELLO 231" è un dovere legato alla carica di Amministratore della Società che ha l'obbligo della cura e della vigilanza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile.

L'art. 2932 del c.c. recita testualmente:

*"Gli amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze. Essi sono solidalmente responsabili verso la società dei danni derivanti dall'inosservanza di tali doveri, a meno che si tratti di attribuzioni proprie del comitato esecutivo o di funzioni in concreto attribuite ad uno o più amministratori. In ogni caso gli amministratori, fermo quanto disposto dal III comma dell'art. 2381 cod. civ., sono solidalmente responsabili se, essendo a conoscenza di fatti pregiudizievoli, non hanno fatto quanto potevano per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze dannose, ..."*



Gli amministratori hanno quindi il dovere di verificare l'esposizione al rischio di commissione dei reati presupposto, ai sensi del D. Lgs. 231/01, nell'ambito dei processi aziendali. In particolare l'art. 2381 c.c. individua nell'Amministratore Delegato una posizione sostanzialmente diversa da quella degli amministratori senza delega, imponendo al primo obblighi ben più pregnanti rispetto ai secondi.

La responsabilità prevista in capo agli organi societari, resta comunque una responsabilità per colpa e per fatto proprio e conseguente alla violazione di diversi obblighi, ben differenziati a seconda che si tratti di organi delegati o di amministratori senza delega.

La valutazione spetta all'Amministratore Delegato, l'adozione spetta al Consiglio di Amministrazione.

La progettazione e documentazione del "MODELLO 231" è più un problema organizzativo che giuridico poiché è l'occasione per aprire interessanti spiragli di recupero di efficienza sui processi aziendali grazie all'armonizzazione delle diverse procedure via via adottate negli anni in ossequio alle diverse norme, leggi e regolamenti.

Il "MODELLO 231" rappresenta lo strumento che può aiutare la società ad ottimizzare la propria organizzazione e gestione con un sistema di controllo interno integrato ed efficace per migliorare la capacità sia di gestire i rischi che di conseguire i propri obiettivi strategici.

Infatti l' Amministratore della Società deve operare identificando e valutando i rischi che la sua attività apporta a particolari beni sociali e/o individuali (salute, ambiente, riservatezza dei dati, economia di mercato, ecc) integrandoli in una norma che sancisce la responsabilità anche della Società se la stessa non si è data una organizzazione tale da impedire l'accadimento di determinati fatti ed infine sorvegliando sugli abusi che "soggetti apicali" e/o "soggetti sottoposti" possono aver compiuto.

### 3. QUALI SONO I VANTAGGI NELLA ADOZIONE DEL "MODELLO 231"

Il "Modello 231" non è obbligatorio ma in caso di reato contestato alla Società è la Società stessa che ha l'obbligo di provare che il reato contestato non sia ad essa ascrivibile.

In sostanza il regime di responsabilità è inquadrato in base all'inversione dell'onere della prova. In particolare l'art. 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che se il reato è commesso da "soggetti in posizione apicale" è necessario che la Società provi che è stato comunque adottato un "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" idoneo a prevenire reati della specie poi verificatasi.

E' ancora di fondamentale importanza che la Società dimostri che i soggetti abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i Protocolli specifici di comportamento e di controllo, e che non vi siano state omissioni o negligenze nell'operato dell'Organismo di Vigilanza.

**SE I PROTOCOLLI NON SONO IDONEI E, IN PARTICOLARE, NON È IDONEO IL PROTOCOLLO CHE REGOLA L'ATTIVITÀ SENSIBILE AL RISCHIO DI COMMISSIONE DEL REATO PRESUPPOSTO, IL "MODELLO 231" È ESSO STESSO NON IDONEO IN QUANTO NON CONTENENTE ADEGUATE MISURE PREVENTIVE**

Risulta quindi necessario, anche se non obbligatorio, per l'Azienda dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo caratterizzato da criteri di efficienza, praticabilità e funzionalità ragionevolmente in grado di limitare le probabilità di commissione di reati ricompresi nell'area di rischio legata all'attività dell'impresa.

Questo comporta inevitabilmente una valutazione e una successiva razionalizzazione dei processi aziendali con una visione gestionale ed economica ma comporta anche un effettivo coordinamento dei sistemi gestionali (qualità - ambiente - salute e sicurezza - privacy ecc) interni alla società sino a giungere a ridurre o eliminare inutili sovrapposizioni e burocrazie.

L'adozione del "Modello 231" porta ad una esplicitazione dei valori etici caratterizzanti l'azienda verso i propri dipendenti, clienti, fornitori, collaboratori, verso l'intera comunità, nonché alla formazione di una governance efficace ed idonea alla gestione dell'ente perché concretamente orientata al buon governo ed alla soddisfazione degli interessi di tutti gli stakeholder societari. Questo rappresenta una possibilità concreta di arricchire il valore e la reputazione della propria società.

Si tratta di incrementare la cultura d'impresa: analizzare i rischi ai quali l'impresa è esposta, stabilire meccanismi di controllo e protezione, sancire flussi informativi definiti. Significa anche e soprattutto sensibilizzare i destinatari e diffondere una cultura d'impresa orientata alla trasparenza, alla legalità, all'efficienza e alla correttezza che possono rivelarsi utili ed efficaci meccanismi di prevenzione di comportamenti scorretti o addirittura illeciti.

Una ragione in più per adottare un "Modello 231" è rappresentato dall'approvazione del "RATING DI LEGALITÀ" da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato. Di tale rating si tiene conto in sede di concessione di finanziamenti da parte delle Pubbliche Amministrazioni nonché in sede di accesso al credito bancario.

Secondo l'art. 3 del Regolamento dell'Autorità l'impresa vedrà incrementare il punteggio del "RATING DI LEGALITÀ" qualora abbia adottato un "Modello Organizzativo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231".

#### 4. LA DOCUMENTALITÀ

Per dare una maggiore consistenza al ruolo dei documenti introduciamo la definizione di "documento" inteso come la "res", l'entità materiale capace di rappresentare in modo permanente un fatto attraverso la percezione dei segni incorporati in essa distinta dalla definizione giuridica che qualifica il documento come lo *"...strumento che consente la formulazione di un giudizio circa l'esistenza di un fatto o atto, nonché la possibilità di sussumere il fatto o atto sotto una fattispecie normativa..."* [S. Patti - Della prova documentale: Commentario al Codice Civile, Bologna 1996].

Entrambe queste definizioni possono essere inserite all'interno della teoria della "documentalità" così come proposto dal Prof. Maurizio FERRARIS professore ordinario di filosofia teoretica all'Università di Torino [Documentalità - Perché è necessario lasciare tracce: M. Ferraris, ED. Laterza 2009].

*La documentalità è la teoria dei documenti in cui sfocia l'ontologia della realtà sociale che conferisce ai documenti una posizione centrale all'interno della sfera degli oggetti sociali, intesa come ambito di realtà autonomo e distinto da quelli degli oggetti fisici e degli oggetti ideali.*

*L'importanza della iscrizione è il tratto caratteristico della documentalità e, in generale, della ontologia sociale proposta: per produrre un oggetto non è sufficiente che un atto sia proferito; è necessario che sia registrato.*

*La regola degli oggetti sociali diviene così Oggetto = Atto Iscritto. In una ontologia sociale così delineata, i documenti in quanto iscrizioni dotate di rilevanza e valore sociale incorporano i tratti essenziali e prototipici degli oggetti sociali, e la teoria della documentalità deve essere compresa come la ricerca e la definizione delle proprietà che, in diversi tipi di casi, costituiscono le condizioni necessarie e sufficienti affinché qualcosa sia un oggetto sociale.*

Ci sono diversi tipi di documenti (dagli appunti informali ai documenti più formali e solenni) su cui possono essere esercitati differenti operazioni (redazione, ..., trasmissione, ..., distruzione) e che consentono di esercitare diversi atti (attestazione, informazione, ..., ecc.).

*"...L'attestare è dunque l'attività fondamentale del documentare, e - d'accordo con la legge Oggetto = Atto Iscritto - non sorprenderà che l'attestazione sia propriamente l'iscrizione di un atto. L'attestazione è permanente nel tempo, in virtù del perdurare del supporto fisico, e ha valore sociale, in virtù delle disposizioni dei soggetti..."* [M. Ferraris].

La struttura del "documento" è dunque costituita dal **supporto fisico** (cartaceo, informatico) dall'**iscrizione** (definisce il valore sociale del documento) e dall'**idioma** (definisce l'autenticità nonché l'effettività documentale e con la firma appare come fissazione di una intenzione).

Il documento è quindi un **oggetto sociale** costituito dall'**intenzione** (rilevabile nel contenuto della rappresentazione), dall'**espressione** (costituisce l'esteriorizzazione dell'intenzione) e dall'**iscrizione** (è l'esigenza che l'intenzione e l'espressione restino fissato su un idoneo supporto).

Partendo da questi presupposti è necessario considerare il ruolo dei documenti come centrali per la tutela dell'ente in un processo di accertamento giudiziale ex D.Lgs. 231/01: quanto più l'attività della "documentalità" sarà svolta in maniera accurata, precisa e motivata tanto più potrà essere dotata di una determinata credibilità logico - razionale potenzialmente idonea ad evitare una pronuncia di responsabilità dell'ente da parte del Giudice penale.



## 5. PROGETTAZIONE, DOCUMENTAZIONE E ATTIVAZIONE DEL "MODELLO 231"

Sulla base delle considerazioni fatte relativamente al ruolo dei "documenti" e della "documentalità" nonché di quanto riportato all'art. 6 co.1 lett. a) e co. 2 lett. b) è fondamentale operare con un processo di documentazione in sintonia con il ruolo che assume nell'ambito giuridico ex D.Lgs. 231/01.

Il processo documentale deve prendere avvio dall'analisi della struttura dell'Impresa, con la rilevazione dei "soggetti apicali" nonché dei dati e delle informazioni relativi al funzionamento dei processi aziendali sia quelli principali che quelli a supporto nonché quelli necessari per il miglioramento continuativo dei processi stessi.

Questa attività viene sviluppata inizialmente attraverso la valutazione della documentazione relativa ai verbali del CdA, alle procure, alle disposizioni organizzative, all'organigramma, e successivamente prosegue con interviste ai "soggetti apicali" della Società per approfondire la conoscenza dei processi sensibili e del controllo sui medesimi (procedure esistenti, verificabilità, separazione delle funzioni, documentabilità dei controlli,...).

Dopo questa prima fase, per favorire una armonizzazione dell'organizzazione e gestione dell'impresa, si passa ad una analisi di tutta la documentazione esistente, a supporto del Sistema di Gestione (qualità, ambiente, sicurezza, ecc.), e del rispetto delle norme giuridiche (D.Lgs. 81/08, ecc.) nonché ad una successiva predisposizione di una "griglia di controllo" per la valutazione della formalizzazione dei processi aziendali.

Obiettivo di questo modo di procedere è la predisposizione di una struttura documentale che, attraverso l'integrazione e l'armonizzazione delle prescrizioni normative, possa portare ad una serie di vantaggi quali ad esempio una migliore focalizzazione sulle specifiche attività d'impresa, una riduzione delle duplicazioni, della burocrazia e quindi dei costi, minori conflitti tra i diversi sistemi, un sistema di audit sia interno che esterno più efficiente ed efficace.

Dal punto di vista giuridico la "documentalità" del processo di progettazione e formalizzazione del "MODELLO 231" può rappresentare elemento di prova a favore dell'ente e costituisce il "Fascicolo Difensivo Preventivo" che una volta depositato è formalmente atto del procedimento penale, equiparato a tutti gli effetti agli atti di indagine del pubblico ministero ed è suscettibile di acquisire valore di prova piena nell'ambito del giudizio penale anche al fine di dimostrare la totale estraneità dell'ente rispetto ai fatti contestati ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/2001.

Solo al termine di queste prime attività si potrà avviare la predisposizione del "MODELLO 231" che potrà essere costituito da

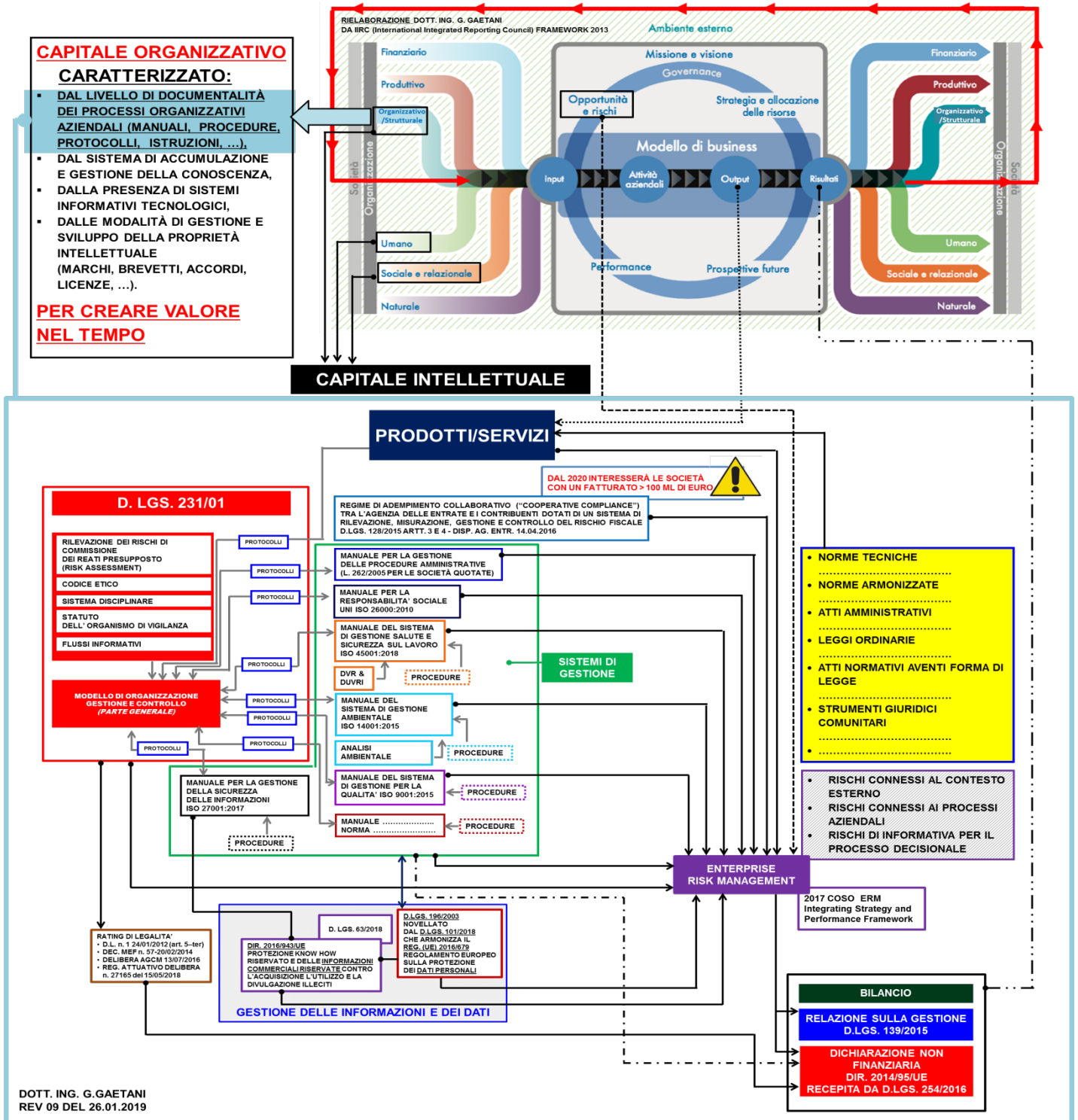
una struttura documentale "diretta" (ovvero richiesta dal D.Lgs. 231/01) e da una struttura documentale "aziendale" (ovvero presente per rispondere ad altre esigenze normative e/o legislative).



La struttura documentale "diretta" sarà costituita da una parte generale del "MODELLO 231", da un documento che riporta la rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (Risk Assessment) ai fini del D.Lgs. 231/01 s.m.i., dal Codice Etico, dal Sistema Disciplinare e dal documento che predispone l'Organismo di Vigilanza.

La struttura documentale "aziendale" sarà costituita, per quanto applicabile, da Manuali, Procedure, Istruzioni che fanno già parte della realtà societaria e che richiedono solo una integrazione con

quanto necessario ad impedire la commissione del reato presupposto. Lo schema generale della struttura documentale è rappresentata nella Figura sottostante.





Il "MODELLO 231" così predisposto, soddisferà inoltre le prescrizioni della circolare N. 83607 del 19.03.2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza in riferimento a quanto riportato a pag. 78 della stessa circolare *"... affinché il modello [...] possa svolgere efficacemente i propri effetti, così come emerso in sede giurisprudenziale, è necessario che venga specificatamente pensato e progettato secondo un approccio "sartoriale" per quel determinato ente nel quale dovrà trovare applicazione..."*.

In questo modo abbiamo soddisfatto il criterio di:

- specificità (il "MODELLO 231" deve essere coerente con la realtà organizzativa e gestionale dell'ente e con le possibili modalità di commissione dei reati);
- effettività (il "MODELLO 231" deve essere operante nella quotidianità dell'ente attraverso le relazioni e le interazioni tra le parti);
- aggiornabilità (la struttura documentale deve essere facilmente aggiornabile in funzione dei cambiamenti societari, normativi e legislativi).

Il "MODELLO 231" non è quindi un documento "standard" adattabile ad ogni ente ma è un progetto "custom" i cui dati di ingresso sono rappresentati dalla:

- complessità organizzativa dell'ente;
- tipologia, rilevanza e numerosità di rischi di commissione dei reati presupposto;
- presenza di manuali, procedure ed istruzioni opportunamente documentati per la gestione dei processi principali e di supporto;
- presenza di un sistema di controllo interno documentato.

## 6. L'IMPORTANZA DEI PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

Nella fase di predisposizione dei documenti una parte importante è rappresentata dalla redazione dei "protocolli". L'art. 6 co. 2 lett. b) del D.Lgs. 231/01 richiama l'esigenza di *"... prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire..."*.

Pertanto è necessario ai fini dell'esimente di legge che tale articolo sia interpretato ad attuato nel senso dell'adozione di un sistema organizzativo di prevenzione descritto dai protocolli che possono assumere ruoli diversi in funzione della specificità della "società" e dell'"impresa". Si parla cioè di protocolli come PROCESSI AUTORIZZATIVI DECISIONALI, PROCEDURE APPLICATIVE DI PREVENZIONE, MISURE INIBITORIE/RESTRITTIVE, PRINCIPI COMPORTAMENTALI.

In generale, così come riportato dalla circolare N. 83607 del 19.03.2012 del Comando Generale della Guardia di Finanza *"... il sistema di controlli preventivi [...] deve prevedere una serie di protocolli (cioè di regole interne) diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in senso ovviamente ostativo ai reati da prevenire, in modo da garantire*

*che i rischi di commissione dei reati siano ridotti ad un livello accettabile..."*.

Una recente pronuncia della Cassazione (Cassazione Penale Sez. V, Sentenza n. 4677/2014 del 30.01.2014) ha annullato con rinvio la decisione della Corte di Appello di Milano (Sez. II Penale del 21.03.2012) di assoluzione di una società chiamata a rispondere dell'illecito amministrativo di false comunicazioni sociali e agiotaggio, ritenendo, invece, condivisibile l'interpretazione normativa suggerita dal Procuratore Generale che sosteneva la non idoneità del modello di organizzazione e gestione predisposto dalla società in quanto l'efficacia dei meccanismi di controllo volti a prevenire i sopra citati reati "era in radice meramente apparente".

In particolare la Suprema Corte affronta il rapporto della valutazione del modello da parte del Giudice in riferimento alle linee guida delle organizzazioni di categoria: *"... ne si dica che, nel far ciò, il giudice finisce per sostituire un suo modello ideale di organizzazione aziendale a quello suggerito dalle più accreditate organizzazioni di categoria."*

*Il terzo comma del ricordato art. 6 stabilisce che i modelli organizzativi e gestionali possono (non devono) essere adottati sulla scorta dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative, ma, naturalmente, non opera alcuna delega disciplinare a tali associazioni e alcun rinvio per relationem a tali codici, che, appunto, possono certamente essere assunti come paradigma, come base di elaborazione del modello in concreto da adottare, il quale, tuttavia, deve poi essere "calato" nella realtà aziendale nella quale è destinato a trovare attuazione. Il fatto che tali codici di comportamento siano comunicati al Ministero di Giustizia, che, di concreto con gli altri ministeri competenti, può formulare osservazioni, non vale certo a conferire a tali modelli il crisma della incensurabilità, quasi che il giudice fosse vincolato a una sorta di ipse dixit aziendale e/o ministeriale, in una prospettiva di privatizzazione della normativa da predisporre per impedire la commissione di reati.*

*Naturalmente, il giudice non potrà avere come parametri di valutazione suoi personali convincimenti o sue soggettive opinioni, ma dovrà far riferimento – come è ovvio – alle linee direttrici generali dell'ordinamento (e in primis a quelle costituzionali: cfr. art. 41 comma terzo), ai principi della logica e ai portati della consolidata esperienza..."*.

La sostanziale bocciatura delle "linee guida delle associazioni di categoria" è in linea con il giudizio espresso da un'attenta voce dottrinale la quale *"... attribuisce a detti documenti una funzione prevalentemente pedagogica, in quanto privi del grado di dettaglio necessario per declinare concretamente le cautele dirette a contrastare il rischio di commissione dei reati presupposto..."* [PIERGALLINI, Paradigma dell'autocontrollo penale in Cassazione Penale 2015, Pag. 842 ss].



## 7. I REATI PRESUPPOSTO AL 01.02.2019

Nel corso del 2018 gli aggiornamenti legislativi sono riferiti alla pubblicazione del D.Lgs. 21/2018 (06.04.2018) contenente "Disposizioni di attuazione del principio di delega della riserva di codice nella materia penale a norma dell'art. 1, co. 85, lett. q), della Legge 23 giugno 2017, n. 103". La nuova normativa incide significativamente sia sulla parte generale, sia sulla parte speciale del Codice Penale, operando contemporaneamente corpose abrogazioni all'interno della legislazione complementare.

In riferimento ai reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01 le novità riguardano la soppressione dell'art. 3 della Legge 654/1975 (richiamato nell'art. 25-terdecies, "Razzismo e xenofobia") sostituito dal nuovo art. 604-bis c.p. che punisce le condotte di "propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa" e dell'art. 260 del D.Lgs. 152/2006 (richiamato nell'art. 25 - undecies "Reati ambientali") sostituito dall'art. 452 - quaterdecies c.p. che punisce le "attività organizzate per il traffico dei rifiuti".

FONTI DEL DIRITTO	ART. D.Lgs. 231/01	TIPOLOGIA DI REATO	N° REATI PRESUPPOSTO
D.Lgs. 231/2001 L. 119/2013	Art. 24	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	5
D.Lgs. 231/2001 L. 190/2012 L. 3/2019	Art. 25	Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione	13
D.Lgs. 350/2001	Art. 25-bis	Reati di falso nummario	11
D.Lgs. 61/2002 L. 262/2005 D.Lgs. 39/2010 L. 190/2012 D.Lgs. 38/2017	Art. 25-ter	Reati societari	16
L. 7/2003	Art. 25-quater	Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e delle leggi speciali	2
L. 228/2003 L. 38/2006 L. 108/2010 D.Lgs. 34/2014 L. 199/2016	Art. 25-quinquies	Delitti contro la personalità individuale	12
L. 62/2005	Art. 25-sexies	Reati di abuso di mercato	2
L. 146/2006	Art. 4	Reati transnazionali	7
L. 7/2006	Art. 25-quarter-1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili	1
L. 123/2007	Art. 25-septies	Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche o sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro	3
L.231/2007 L. 186/2014	Art. 25-octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utile di provenienza illecita	4
L. 48/2008	Art. 24-bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati	11
L. 94/2009 L. 108/2010	Art. 24 - ter	Delitti di criminalità organizzata	7
L. 99/2009	Art. 25-bis.1	Delitti contro l'industria ed il commercio	8
L. 99/2009	Art. 25-novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	7
L. 116/2009 D.Lgs. 121/2011	Art. 25-decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci alla autorità giudiziaria	1
D.Lgs 121/2011 D.Lgs. 21/2018	Art. 25-undecies	Reati ambientali	22
D.Lgs. 109/2012 D.Lgs. 21/2018	Art. 25-duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi con soggiorno irregolare	3
L. 161/2017 L. 167/2017	Art. 25-terdecies	Razzismo e xenofobia	1
<b>TOTALE AL 01.02.2019</b>			<b>136</b>



La Camera dei Deputati, il 18.12.2018, ha approvato in via definitiva il Disegno di Legge (DDL) Anticorruzione ampliando così il catalogo dei reati 231 con l'introduzione del traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.) punito con la sanzione pecuniaria fino a 200 quote. Infatti l'art. 7 del DDL ("Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici") ha introdotto la modifica al D.Lgs. 231/01. Il 16.01.2019 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. 3/2019 ed il 31.01.2019 è entrata in vigore con la novità del nuovo reato presupposto di cui all'art. 346 - bis c.p. (inserito tra i reati presupposto dell'art. 25 D.Lgs. 231/01).

## 8. PROPOSTA OPERATIVA DEL GRUPPO 2G MANAGEMENT CONSULTING

Il Gruppo 2G Management Consulting è una "impresa della conoscenza e di servizi innovativi" che, con i suoi attuali 22 consulenti, opera dal 1988 (31 anni!) a supporto di imprese industriali, commerciali e di servizi.

Le aree di intervento sono costituite da 4 macrotemi (uno di questi è costituito dai "Sistemi di Gestione dell'Impresa) caratterizzati da settori consulenziali specifici (tra cui il "MODELLO 231") che applicati ad ogni singola impresa costituiscono il progetto di intervento degli esperti del Gruppo 2G.

Il settore "MODELLO 231" è rappresentato da un team di 5 consulenti con competenze interdisciplinari.

Ad oggi il Gruppo 2G Management Consulting ha progettato e aggiornato oltre cinquanta modelli, ha erogato attività di formazione specifica ai "soggetti apicali" e ai "soggetti sottoposti" di decine di società. Ha collaborato al MASTER nazionale di IPSOA per "Esperto nella progettazione di MODELLI 231" e al CORSO IPSOA "Come predisporre un MODELLO 231".

Nell'ambito delle INIZIATIVE CULTURALI promosse dal Gruppo 2G per il 2019, è stata inserita anche una **ATTIVITÀ GRATUITA DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE** per i componenti del Consiglio di Amministrazione e per i Responsabili di Funzione relativamente al D.Lgs. 231/01 e al "MODELLO 231".

Prima di redigere una proposta operativa ed economica i ns. esperti, preventivamente e senza alcun impegno economico e/o operativo, conducono un check up per individuare tutte le problematiche normative, organizzative e gestionali, con una analisi complessiva della Società/impresa.



Cos'è

Una informazione completa e aperta fornita da uno specialista che, dinanzi ad un caffè, illustra all'imprenditore e ai manager le novità normative e legislative nonché le modalità di applicazione nell'impresa.

Uno specialista che viene nei vostri uffici, in accordo con le vostre disponibilità, cui potrete rivolgere domande e richiedere chiarimenti in un tempo limitato per non impegnare eccessivamente i partecipanti.

Quando e dove

Direttamente nei vostri uffici e secondo la vostra disponibilità (verrà un nostro esperto)

Temi



La responsabilità amministrativa della società e l'adozione del "modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. LGS. 231/01" per prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto: opportunità per il miglioramento gestionale dell'impresa. Tempo: circa 90 minuti.



Redazione e/o aggiornamento dei sistemi di gestione (qualità, ambiente, sicurezza...) utilizzando la direttiva operativa "ISO/IEC 2013 ANNEX SL" (struttura generale di alto livello HLS) per ridurre duplicazioni e costi e rendere snella la gestione d'impresa. Tempo: circa 60 minuti



Il bilancio integrato secondo il framework dell'IIRC (International Integrated Report Committee) del 2013 e la direttiva europea Dir. 2014/95/UE: la comunicazione delle informazioni non finanziarie per la creazione di valore dell'impresa. Tempo: circa 90 minuti.

Il costo?

Un caffè da offrire allo specialista!



Prenotazioni: Per definire data e ora contattare l'ufficio marketing



Se volete fissare un appuntamento con i nostri esperti di progettazione del "MODELLO 231" anche per una attività di FORMAZIONE GRATUITA sul D.Lgs. 231/01 potete contattare il ns. Ufficio Marketing:

Sig.ra Cristina Gagliardo  
Tel. 011 505062 - Fax 011 504660  
[c.gagliardo@gruppo2g.com](mailto:c.gagliardo@gruppo2g.com)