



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Ancona



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Pesaro - Urbino

ORDINE DOTTORI COMMERCIALISTI ED ESPERTI CONTABILI DI ANCONA E PESARO

Auditorium San Rocco – Piazza Garibaldi n. 1 -Senigallia

21 Aprile 2023

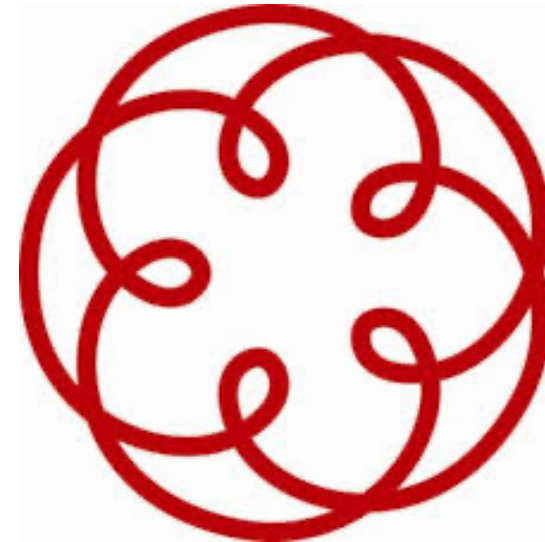
ore 15:00

RENIER  **ASSOCIATI**
GROUP

relatore: **Enrico Maria Renier**



La Professione è in crisi



- Non solo quella del Dottore Commercialista
- Ma anche quella delle altre attività Professionali

TIROCINIO PROFESSIONALE

TIROCINANTI DOTTORI COMMERCIALISTI

ANNO	2001	188
ANNO	2022	26

MA ANCHE GLI AVVOCATI, I CONSULENTI DEL LAVORO,
GLI INGEGNERI RISCONTRANO UNA DECIMAZIONE DEI LORO

ASPIRANTI **“STREGONI”**



**E' CAMBIATA LA PERCEZIONE DELLA FIGURA
PROFESSIONALE DEL DOTTORE
COMMERCIALISTA DA PARTE DEL MERCATO**



SONO MUTATI RAPIDAMENTE
I **CONTESTI DI RIFERIMENTO**
ECONOMICO-SOCIALI E DI MERCATO

1



2

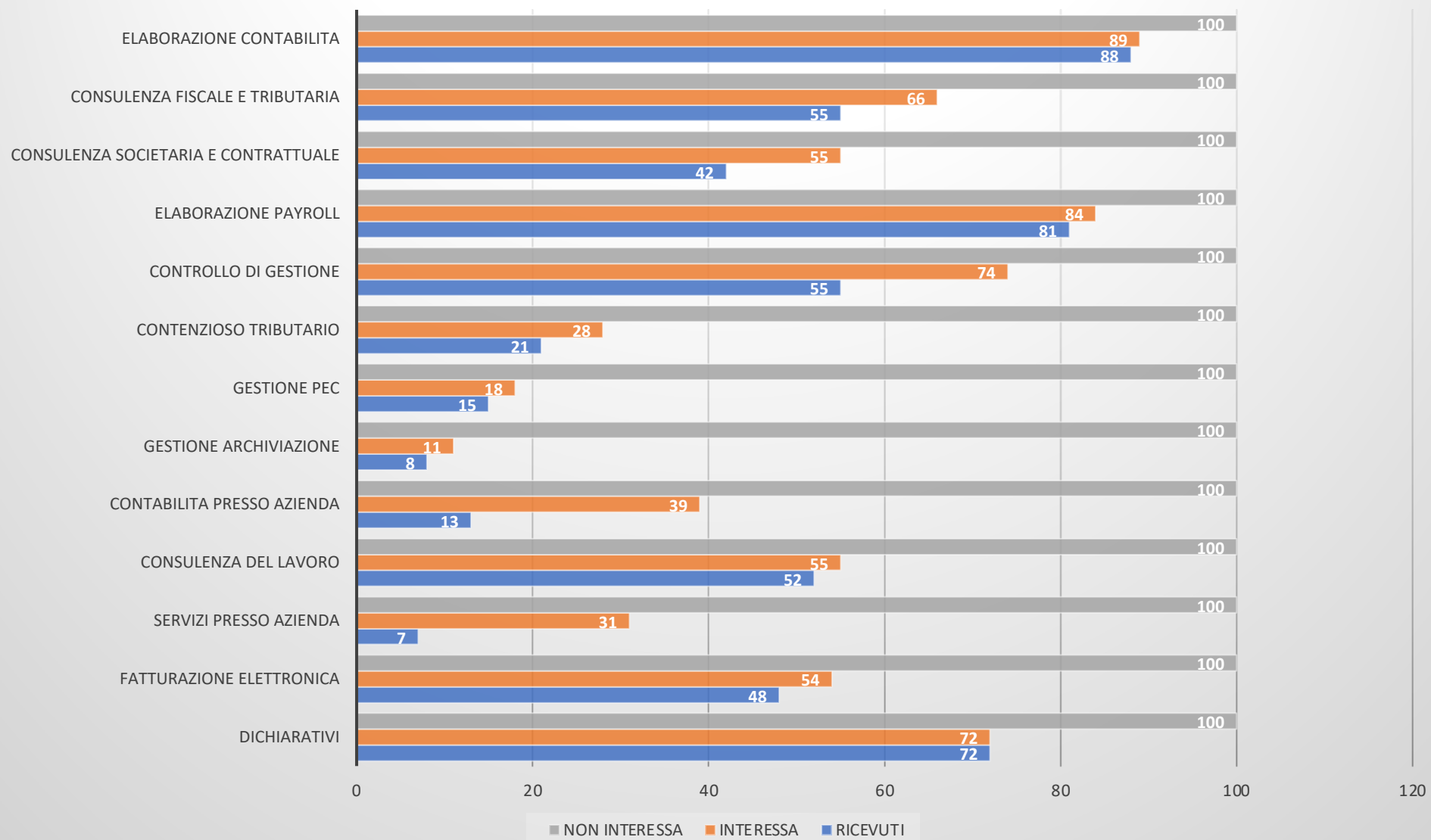
DIFFICOLTA' DEL PROFESSIONISTA
A **CAMBIARE E AD ADEGUARSI**

RESISTENZA AL CAMBIAMENTO
PERCHE' E' PERCEPITO COME
UNA MINACCIA E NON COME
UNA **OPPORTUNITA'**

3



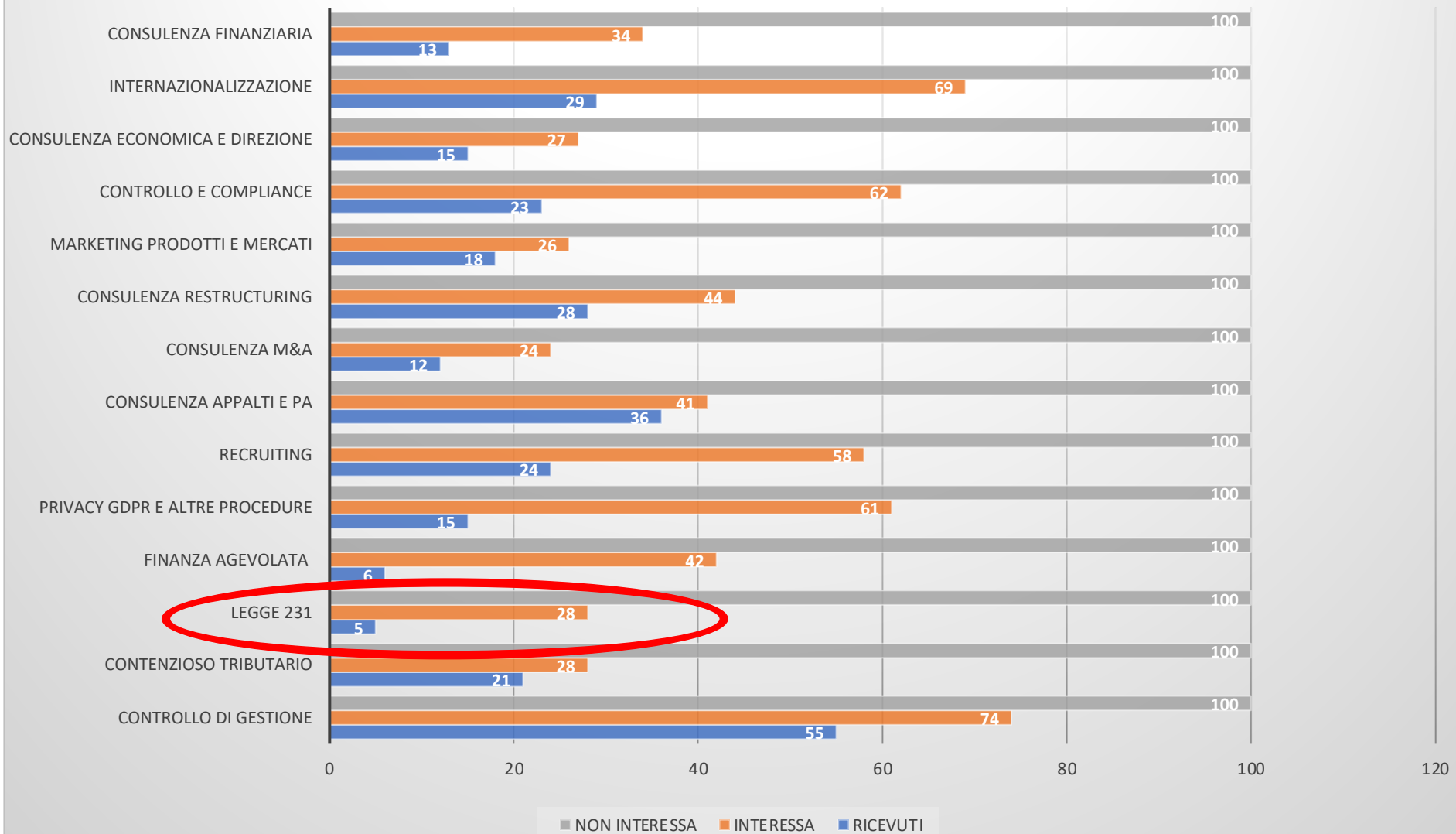
SERVIZI OFFERTI DAI COMMERCIALISTI AI LORO CLIENTI



Campione di riferimento: 324 PMI



SERVIZI DESIDERATI DAI CLIENTI



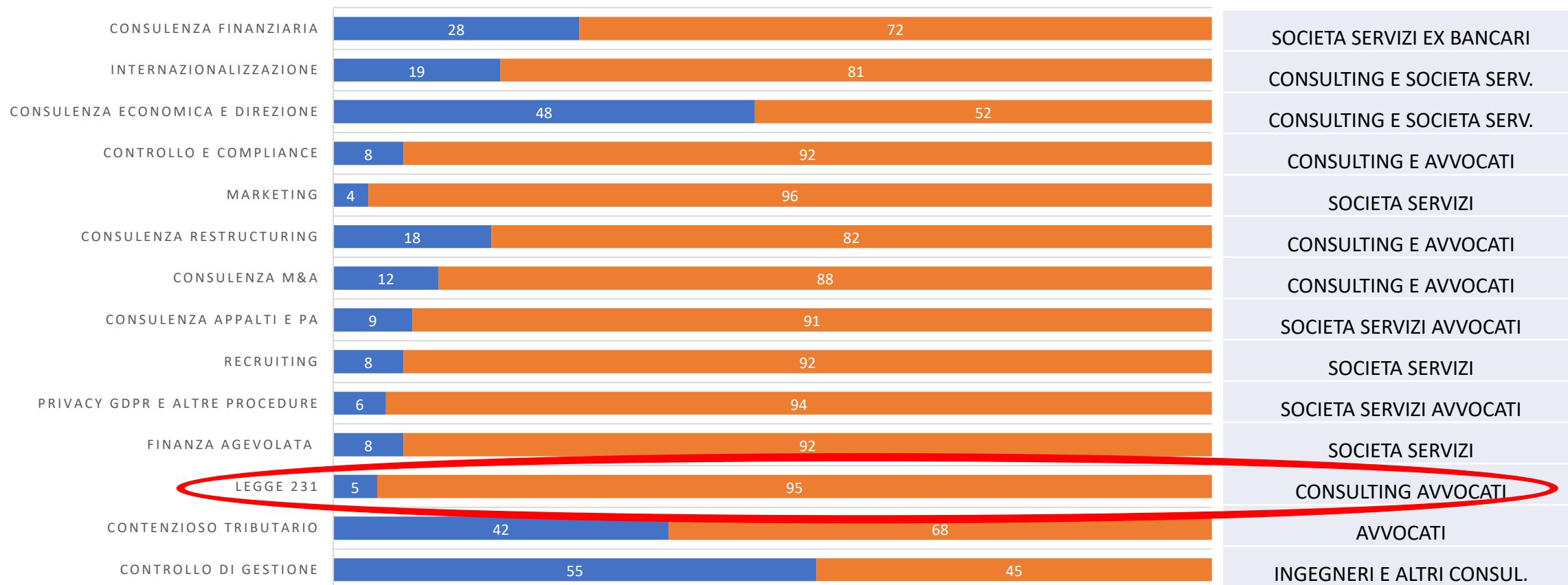
Campione di riferimento: 324 PMI





COMPETITORS DEI COMMERCIALISTI

■ COMMERCIALISTI ■ ALTRI



ALTRI

Campione di riferimento: 324 PMI



**NON DOBBIAMO PERMETTERE AI COMPETITORS
DI CALPESTARE I TERRENI DELLE NOSTRE COMPETENZE**



- SOCIETÀ SERVIZI
- SOCIETÀ CONSULTING
- EX BANCARI
- AVVOCATI
- INGEGNERI GESTIONALI
- CONSULENTI AZIENDALI



LEGGE 231



D.LGS 231/01

Approccio al Modello Organizzativo 231



Decreto legislativo 08/06/2001 n° 231, G.U. 19/06/2001

Il testo del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 è stato aggiornato e coordinato con le modifiche apportate, da ultimo:

- dalla **Legge 9 marzo 2022, n. 22**,
- dal **D.Lgs. 4 ottobre 2022, n. 156**,
- dal **D.Lgs. 10 ottobre 2022, n. 150**,
- dal **D.L. 31 ottobre 2022, n. 162**, convertito, con modificazioni, dalla **Legge 30 dicembre 2022, n. 199**,
- dal **D.L. 5 gennaio 2023, n. 2**, convertito, con modificazioni, dalla **Legge 3 marzo 2023 n. 17**
- dal **D.Lgs. 2 marzo 2023, n. 19**, con effetto a decorrere dal 3 luglio 2023.



Modello Organizzativo 231

È un atto societario **FORMALE**

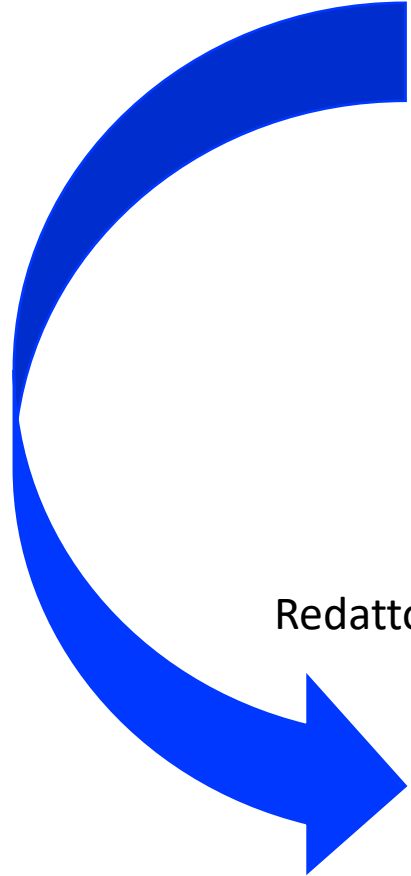


Approvato dall'Organo Amministrativo (Amministratore Unico, CdA etc.)



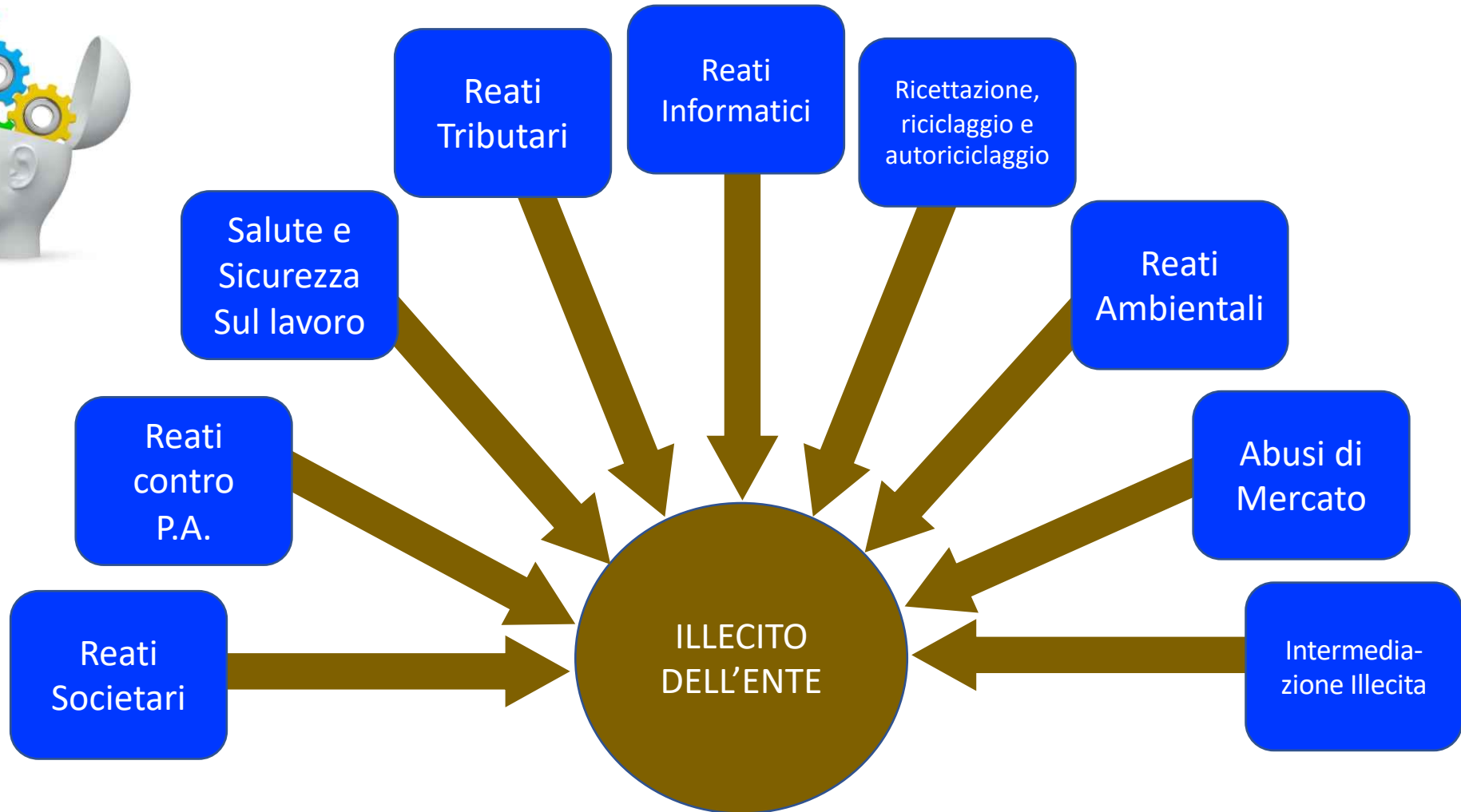
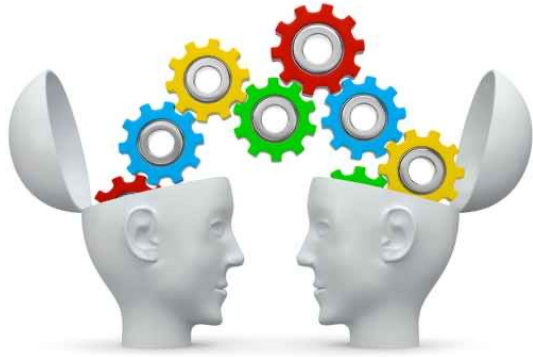
Redatto ed elaborato su una **attenta analisi dell'Operatività aziendale** e dei rischi ad essa connessi

È quindi un sistema strutturato ed organico di attività e procedure di controllo tese a prevenire la commissione dei REATI presupposto

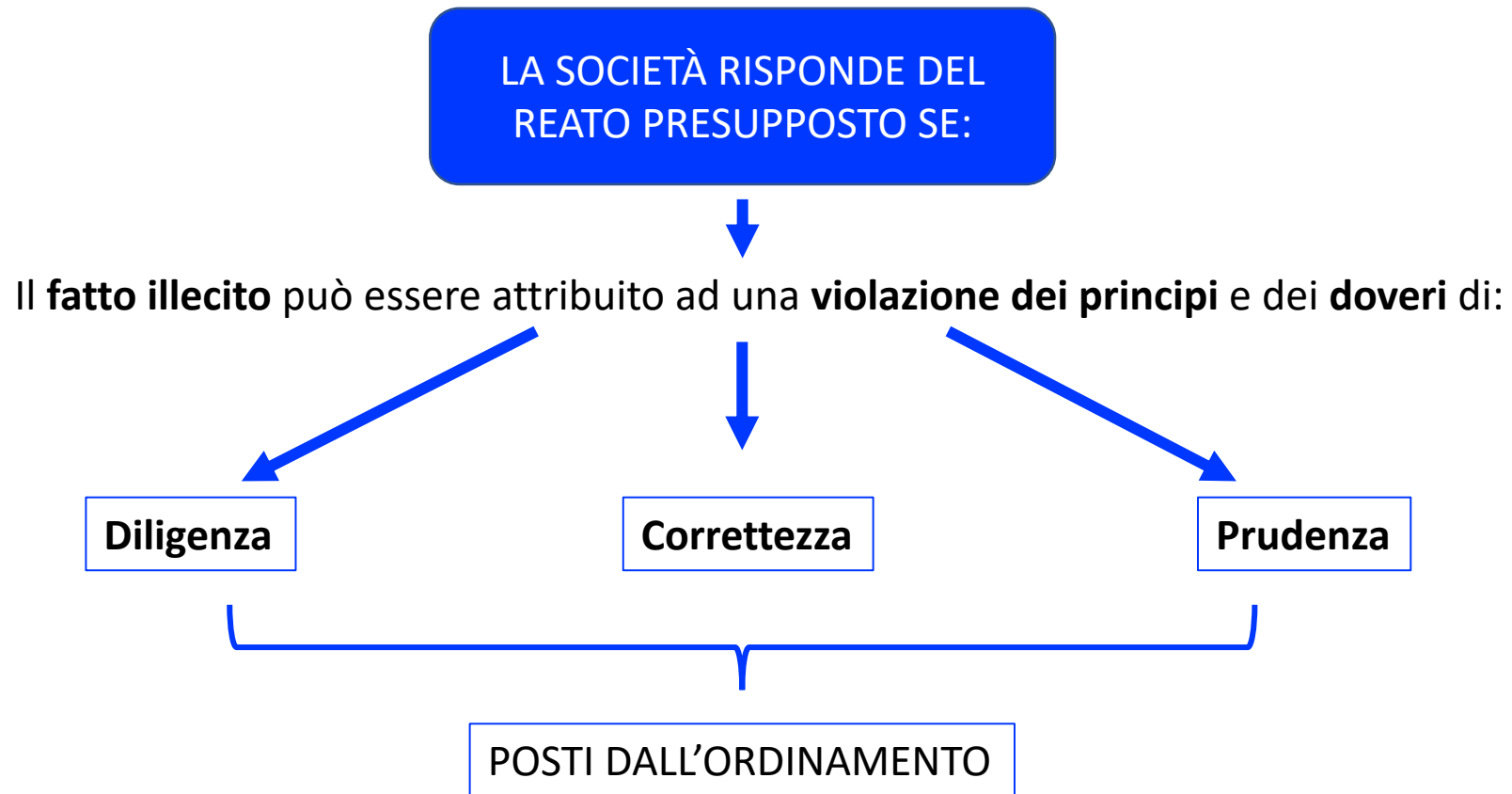


REATI PRESUPPOSTO

Remind....



IMPUTAZIONE DEL REATO



c.d. concezione «normativa» della colpevolezza

PRIMA DEL D.Lgs 231/01



Vecchio **brocardo** Latino
«**Societas delinquere non potest**»

NON esisteva un sistema Normativo che prevedesse conseguenze sanzionatorie dirette nei confronti di **ENTI** per

REATI

posti in essere a vantaggio di questi ultimi da:

Amministratori

Dirigenti

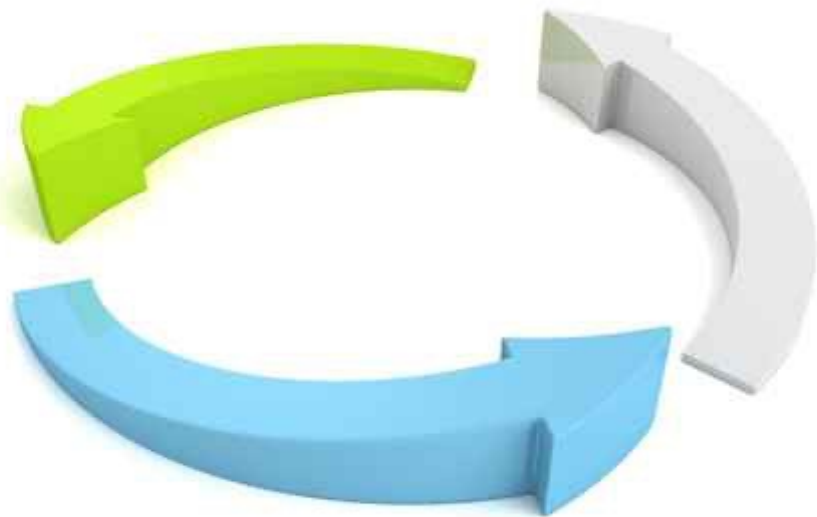
Dipendenti

L'ENTE aveva solamente una responsabilità civile (ex art 196 e 197 c.p.)

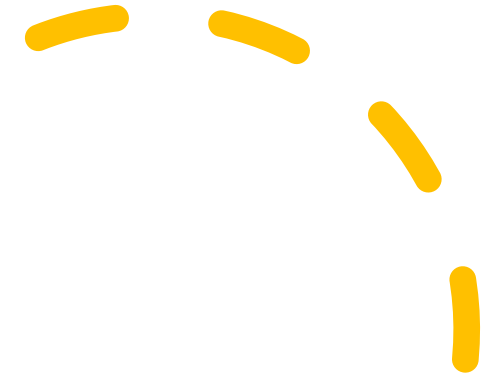
Era previsto l'Obbligo di farsi carico del pagamento di multe e ammende:

- Inflitte personalmente al rappresentante legale e/o all'amministratore
- In caso di insolvenza dei soggetti che hanno compiuto il **REATO**





D.LGS 231/01
E ORGANIGRAMMA



L'ORGANIGRAMMA E LE INTERAZIONI ORGANIZZATIVE

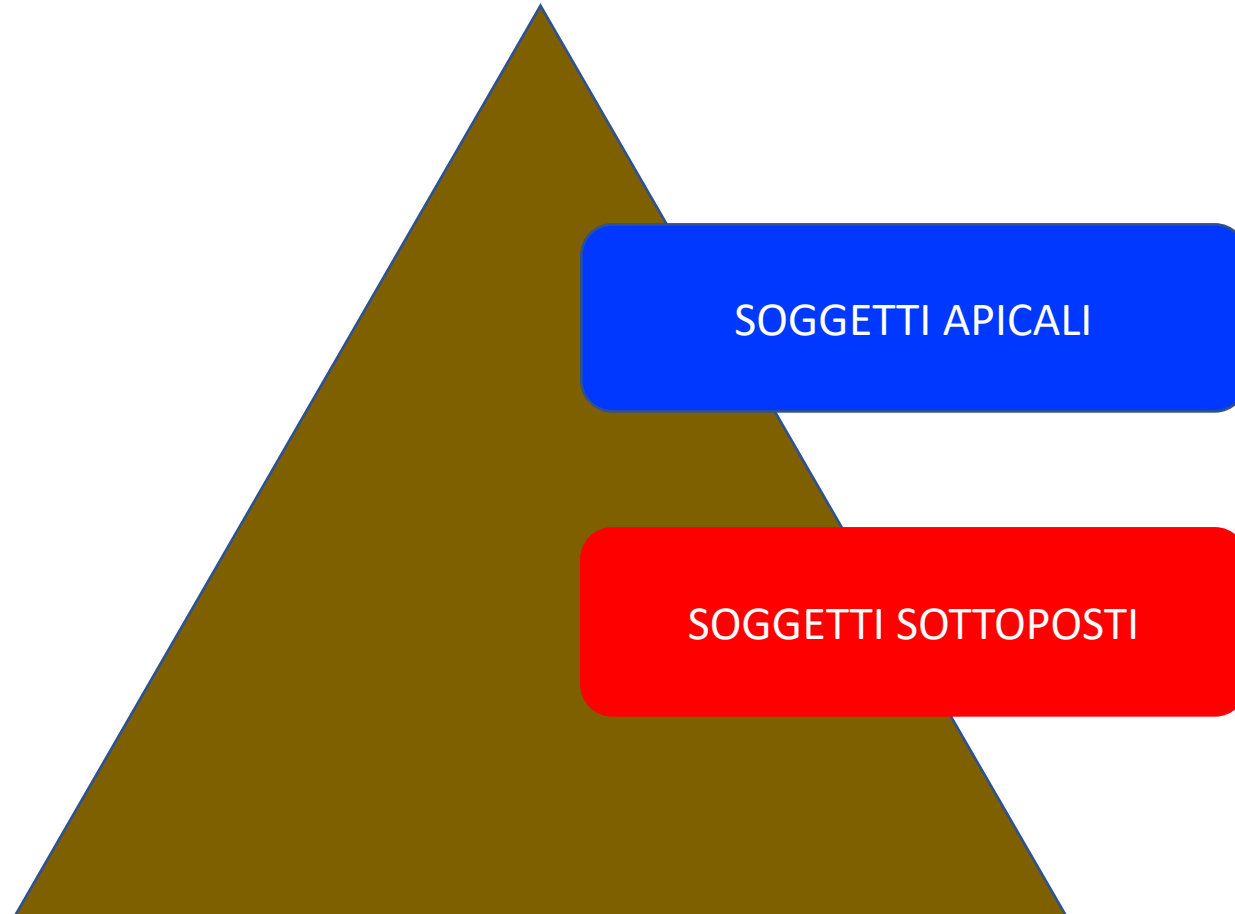


L'ORGANIGRAMMA E LE INTERAZIONI ORGANIZZATIVE



Soggetti responsabili dell'illecito

ORGANIGRAMMA



Coloro che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità operativa
(Presunzione di colpevolezza)

Coloro che sono sottoposti ai poteri di direzione e controllo dei soggetti apicali (es.: dipendenti e collaboratori etc.)
(Presunzione di innocenza)

Reati commessi

ORGANIGRAMMA



REATO COMMESSO
SOGGETTI APICALI

Art. 6 D.Lgs 231/01

REATO COMMESSO
SOGGETTI SOTTOPOSTI

Art. 7 D.Lgs 231/01

PRESUNZIONE DI COLPEVOLEZZA

L'ente **non risponde** se prova che:

- a) L'Organo Amministrativo ha **adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto**, un MOGC idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del MOGC nonché di curare il loro aggiornamento è stato **affidato a un OdV**;
- c) I soggetti apicali hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** il MOGC;
- d) Da parte **dell'OdV non vi sia stata omessa o insufficienza vigilanza**

PRESUNZIONE DI INNOCENZA

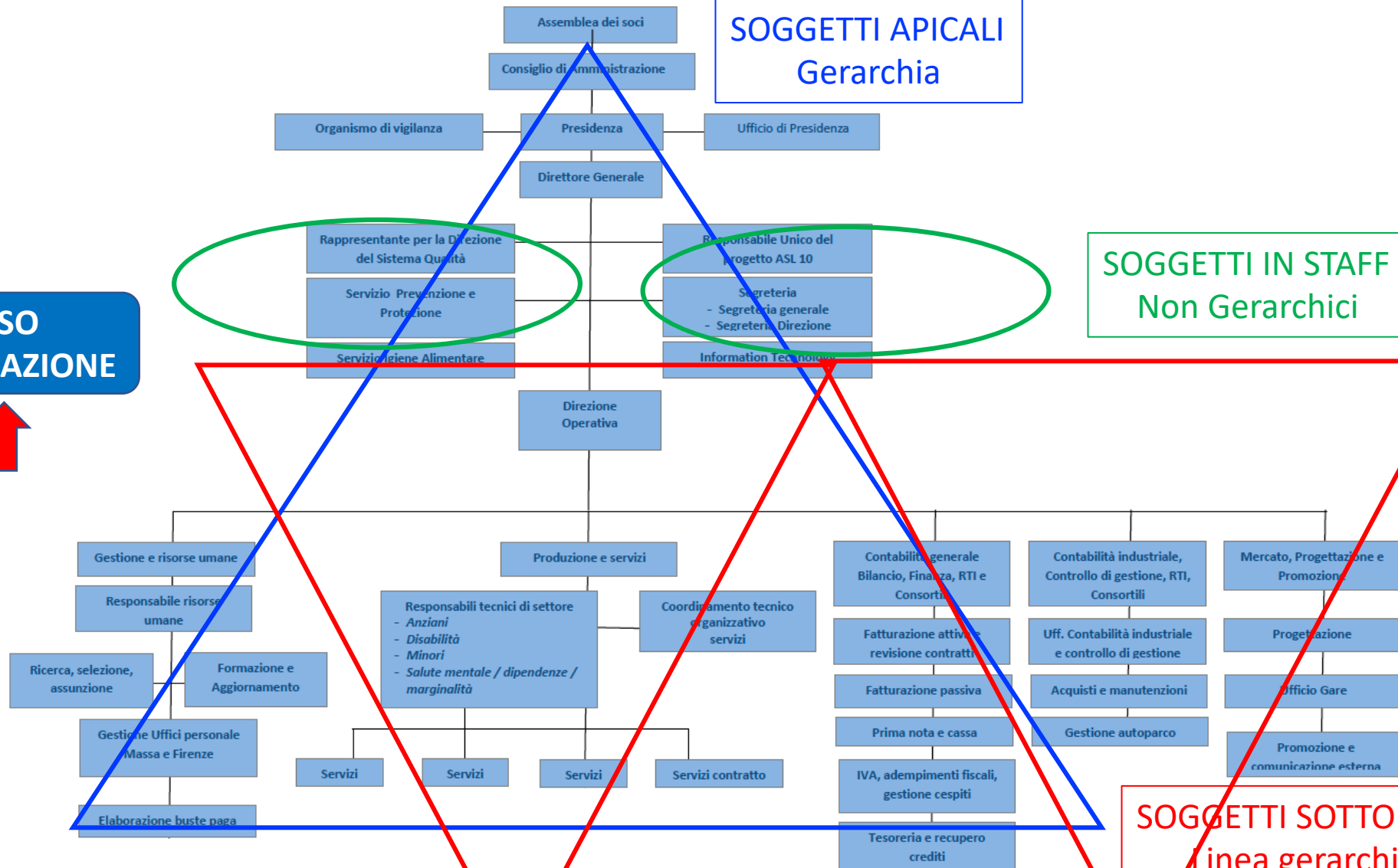
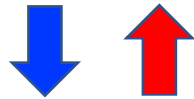
La responsabilità dell'ente è esclusa se l'ente – prima della commissione del fatto – **ha adottato ed efficacemente attuato un MOGC idoneo a prevenire la commissione dei reati presupposto**

COSTRUZIONE ORGANIGRAMMA

SOGGETTI APICALI
Gerarchia

SOGGETTI IN STAFF
Non Gerarchici

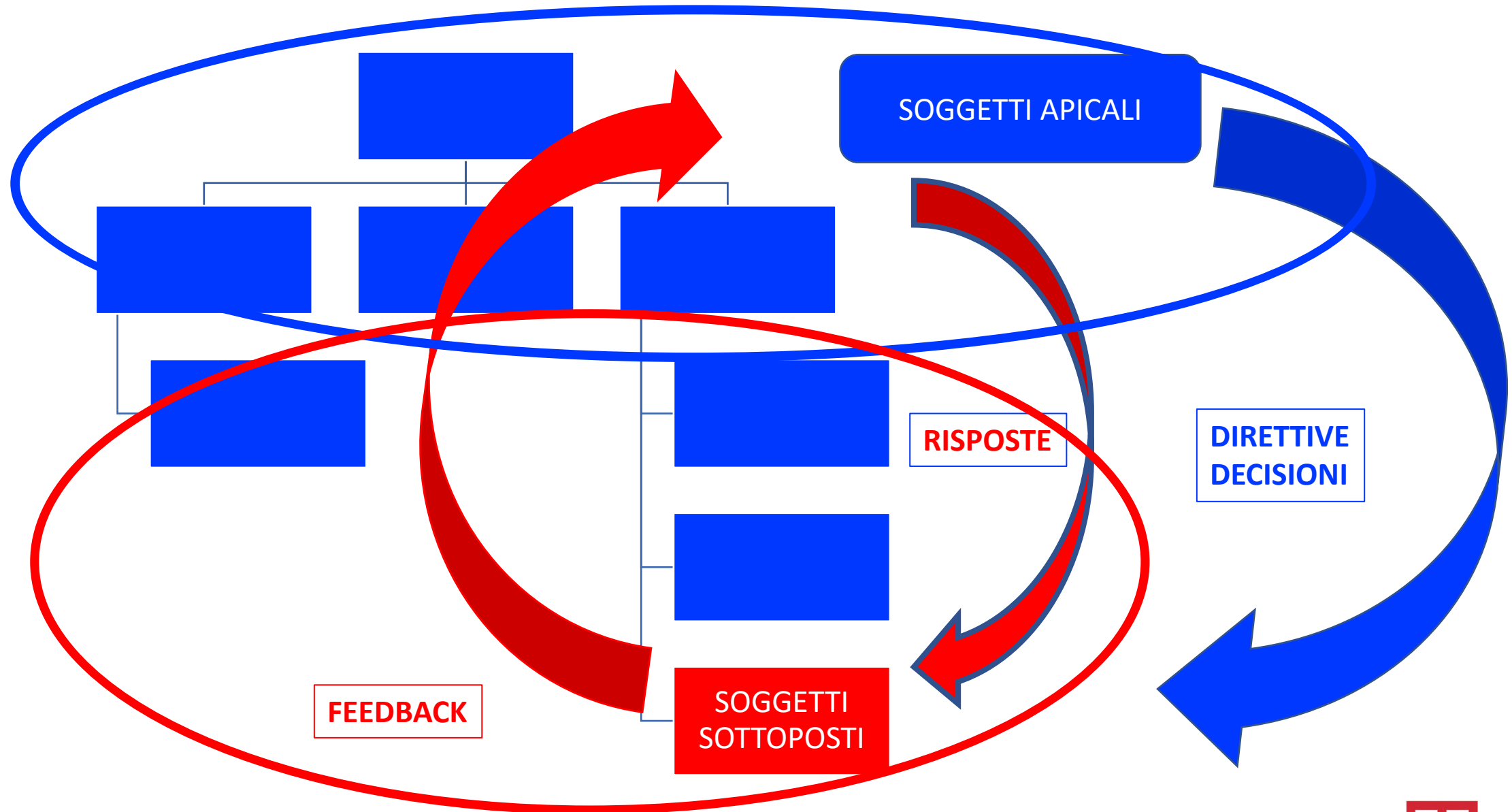
FLUSSO
COMUNICAZIONE



SOGGETTI SOTTOPOSTI
Linea gerarchica



FLUSSO DI COMUNICAZIONE ORGANIGRAMMA



Destinatari del Modello organizzativo 231

ORGANIGRAMMA

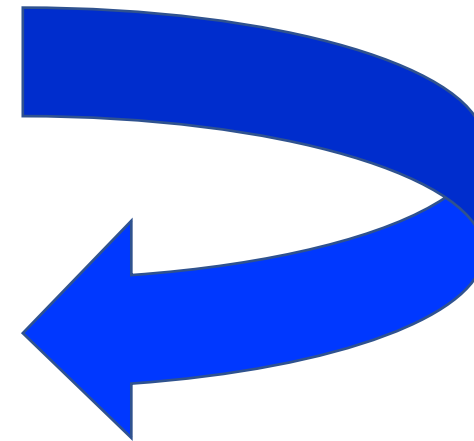
Il MOGC si applica a tutti coloro che svolgono, anche di fatto, **funzioni di gestione, amministrazione, direzione o controllo** all'interno dell'ente, nonché a tutti i **dipendenti e collaboratori**.

SOGGETTI APICALI

SOGGETTI SOTTOPOSTI

Consulenti e fornitori in genere, trattandosi di soggetti esterni, gli stessi **non sono vincolati al rispetto** delle regole previste nel MOGC, né a questi, in caso di violazione delle regole stesse, può essere applicata una sanzione disciplinare.

Eventuale distribuzione del **Codice di condotta aziendale**, prevedendo, nei diversi contratti di collaborazione/fornitura, specifiche **clausole risolutive** a titolo di sanzione **in caso di violazione** delle norme contenute nel citato Codice di comportamento.



PRINCIPI GENERALI DI COMPORTAMENTO DEI DESTINATARI DEL MOGC

Principi Generali Di Comportamento

Tutti i **Destinatari** del **MOGC**, nell'espletamento delle rispettive attività e funzioni, debbono **sempre agire** nel rispetto, oltre che delle previsioni contenute nel **MOGC** e nel **Codice Etico**, anche delle **procedure aziendali** adottate dall'ente in relazione alle operazioni relative **alle Aree a Rischio Reato Diretto e Aree a Rischio Strumentale** al fine di prevenire la commissione di reati.

I DESTINATARI DEBBONO ASSOLUTAMENTE CONOSCERE E RISPETTARE:

1

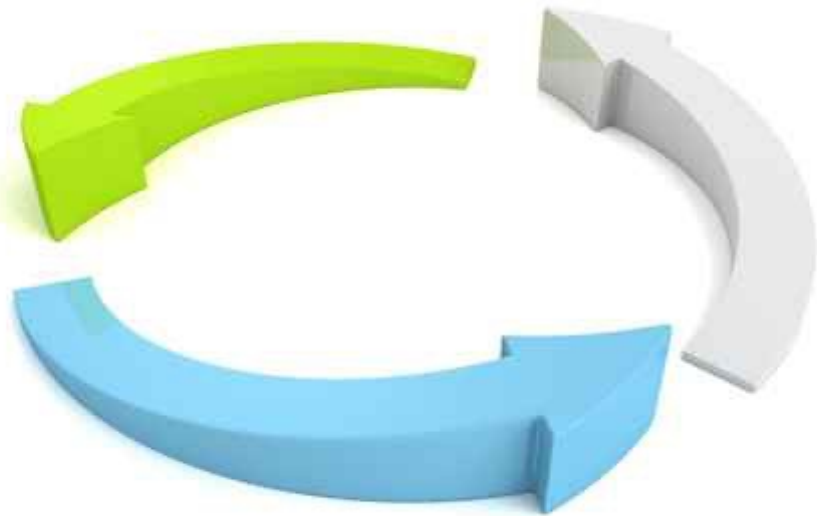
- la **documentazione** inerente la struttura gerarchico-funzionale aziendale e organizzativa della Società;

2

- le **disposizioni organizzative** emanate dalla Società al fine di stabilire una policy aziendale coerente e uniforme;

3

- le **procedure interne** della Società e di Gruppo attinenti le Aree a Rischio Reato Diretto e le Aree a Rischio Strumentale.



LA STRUTTURA TIPICA DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO



MOGC: Gli elementi essenziali stabiliti agli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/2001

APPROCCIO GENERALE

- **Adozione ed efficace attuazione** prima della commissione del reato
- **Adeguate vigilanza** di applicazione da parte di un Organismo dedicato a cui compete anche il monitoraggio dell'aggiornamento

CONTENUTI MINIMI

Art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/2001

- Individuare le **attività**
- Prevedere specifici **protocolli**
- Individuare gestione **risorse economiche**
- Definire **flussi informativi** a beneficio dell'**OdV**
- Sistema **disciplinare**

ART. 7 COMMA 4 D.LGS 231/01 – L'Efficace adozione del Modello richiede:

- a) Una **verifica periodica e l'eventuale modifica** dello stesso quando sono **scoperte significative violazioni** delle prescrizioni ovvero quando intervengono **mutamenti dell'organizzazione o nell'attività** dell'Ente
- b) Un **sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il **mancato rispetto** delle misure indicate nel Modello

Il Modello di Organizzazione e Gestione ex. D.Lgs. 231/2001 è strutturato in due parti:

1) PARTE GENERALE

1) Parte Generale: in tale sezione si fornisce ai **destinatari del Modello** un **quadro sintetico** sulla realtà dell'Ente e sulla sua **attività**, sulla **normativa di riferimento**, sulla **funzione del Modello** adottato e sui suoi principi ispiratori. Si indica altresì la presenza **dell'Organismo di Vigilanza** e vengono stabilite sia le **modalità di diffusione del Modello** sia all'interno dell'Ente che all'esterno che le **modalità di formazione** obbligatoria del personale.

2) PARTE SPECIALE

2) Parte Speciale: si compone di tante sezioni quante sono le singole categorie di reato a **rischio**. All'interno di ogni sezione si indicano i reati ipotizzabili, le funzioni coinvolte, le modalità di commissione del reato, le procedure di controllo adottate al fine di ridurre i rischi.

ALLEGATI

Al Modello 231 deve essere allegato:

- Il Codice Etico;
- Il Sistema disciplinare;
- I Flussi Informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- Il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

Il Modello ex D. Lgs. 231/2001

è composto da vari elementi, tra i quali:

1) PARTE GENERALE

- Descrizione Società ovvero dell'ENTE
- Cosa prevede il D.Lgs. 231, a quali soggetti si applica, quali sono i reati che rientrano nel decreto e le relative sanzioni
- La struttura e gli obiettivi del MOGC
- Organismo di Vigilanza (composizione, funzioni e regolamento)
- Definizione del Sistema disciplinare
- Codice etico
- definizione del processo di **selezione del personale** e impostazione **dell'attività di formazione**

- **Statuisce il Sistema di Riferimento** per l'adeguamento al D.Lgs 231/01
- **Attribuisce il ruolo** di Organismo di Vigilanza (ODV)

2) PARTE SPECIALE

- **Struttura organizzativa** (organigramma, job description, procure etc.)
- **Mappatura dei rischi** distinti per **reati presupposto**
- **Regolamenti interni** (protocolli, procedure, disposizioni varie individuati nell'Ente.)
- Divieti

- Contiene il **risultato della mappatura delle aree a rischio** nelle quali possono essere **commessi reati sensibili** al D.Lgs. 231/01
- Definisce gli **schemi di controllo interno e le procedure da adottare per garantire un adeguato presidio di prevenzione** (con dettaglio dei flussi operativi anche verso Odv)

Il Modello ex D. Lgs. 231/2001

ALLEGATI

CODICE ETICO

Attraverso il **Codice Etico** l'Ente individua sostanzialmente **la condotta da tenere per evitare di imbattersi nella responsabilità penale configurata dalla norma.**

Il codice etico detta un **insieme di norme comportamentali che vincolano** i soggetti operanti all'interno dell'ente, i quali sono tenuti ad **attenersi ad una condotta** improntata alla **trasparenza delle procedure e alla legalità.**

E' necessario agire nella trasparenza più completa, avvalendosi di **procedure operative chiare** e facilmente tracciabili.

pertanto è vincolante per tutti coloro che operano all'interno del suo organigramma

IL SISTEMA DISCIPLINARE E SANZIONATORIO

È un **documento che fa parte del MOGC** e può essere contenuto all'interno della sezione **Parte Generale** del Sistema di Gestione

Si tratta di un **sistema interno all'azienda, indipendente** dagli **altri procedimenti per infrazioni disciplinari** nonché **distinto ed autonomo** rispetto al sistema sanzionatorio **penale** conseguente alla commissione di reati da parte delle persone fisiche.

Pertanto la previsione di un **sistema disciplinare** da adottare in caso di **mancato rispetto** delle misure indicate nel **Modello "231"** è considerata un **elemento indispensabile del Modello stesso**, nonché **condizione per garantire la sua attuazione.**





COME SI COSTRUISCE UN MODELLO ORGANIZZATIVO?

Art. 6. c. 2 D.lgs. 231/2001

PRELIMINARMENTE BISOGNA:

- a) **individuare le attività** nel cui ambito possono essere commessi reati;
- b) **prevedere specifici protocolli** diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai **reati da prevenire**;
- c) individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) **prevedere obblighi di informazione** nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- e) **introdurre un sistema disciplinare idoneo** a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.



COME SI COSTRUISCE UN MODELLO ORGANIZZATIVO?

ANALISI ED INVENTARIO AREE AZIENDALI ESPOSTE AL RISCHIO REATO

Analisi di tutti i processi aziendali e, nell'ottica dei reati previsti dal decreto, individuazione dei processi esposti al rischio-reato e le attività sensibili.

Tale attività è formalizzata e realizzata mediante una **mappatura delle aree/processi di interesse**

ANALISI DEI RISCHI POTENZIALI GAP ANALYSIS

Abbinamento del reato di pertinenza e individuazione della **possibile condotta illecita** per ciascuna delle aree esposte al rischio reato

VALUTAZIONE/COSTRUZIONE/ ADEGUAMENTO DEL SISTEMA DI CONTROLLI PREVENTIVI

Definizione di protocolli di controllo e presidi organizzativi sui processi e attività

Esame critico del sistema di controllo esistente in ognuna delle aree esposte al rischio-reato al fine di creare il miglior presidio.

Integrazione-adequamento del sistema di controllo con la formalizzazione di uno specifico protocollo.

ESEMPI DI RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DOVE LA SOCIETÀ È RESPONSABILE SE:

- Il Soggetto Apicale **corrompe** pubblici ufficiali **per realizzare** opere con la pubblica amministrazione, o **per ottenere** concessioni, licenze, autorizzazioni, etc.
- Il “Dipendente” **produce** alla pubblica amministrazione **documenti falsi** per partecipare ad una gara di appalto, per ottenere licenze, agevolazioni, finanziamenti, etc.
- Il Direttore Generale **ignora l’indicazione** del responsabile amministrativo circa l’esigenza di un accantonamento al fondo svalutazione crediti a fronte della situazione di crisi di un cliente
- L’Amministratore Delegato **predispone apposita documentazione falsa** o comunque alterata ai fini della deliberazione dell’assemblea su uno specifico ordine del giorno





Per attuare in una Azienda il D.Lgs. 231/01 si deve redigere il Modello di Organizzazione e controllo (MOGC)

Identificare zone grigie o di rischio (gap analysis), circoscrivere il rischio di reato e gestirlo, al fine di ridurre la possibilità che il relativo evento si possa verificare, mediante l'adozione di:

1. **specifici protocolli**, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
2. **modalità di gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dei reati;
3. Obbligo di **informazione** nei confronti **dell'organismo deputato a vigilare** sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
4. individuazione delle **attività più a rischio**;
5. adozione di un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
6. **messa in campo dell'Organismo di Vigilanza (OdV)**.

Il Modello Organizzativo Gestione e Controllo (MOGC) è uno strumento DINAMICO

Le tre aree che sotto riportate:

INDIVIDUAZIONE AREE DI
RISCHIO

PREDISPOSIZIONI DEI
PROTOCOLLI

CONTENUTI DEL CODICE ETICO E
DEL SISTEMA SANZIONATORIO

dovranno essere oggetto di **aggiornamenti** strettamente correlati a:

ALL'EVOLUZIONE DELLA VITA
DELL'ENTE

AI MUTAMENTI
DELL'ORGANIZZAZIONE INTERNA

ALLE NOVITÀ LEGISLATIVE

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



PRESIDI DA PREVEDERE NEL MOGC

Si consiglia di prevedere i seguenti presidi:

RUOLI

- La chiara **definizione dei ruoli** e dei poteri attribuiti alle figure aziendali **al fine di ridurre il rischio di offerta di utilità indebite** da parte di Soggetti Apicali e loro Sottoposti

CONTROLLI

- La definizione di **controlli proceduralizzati** per la **gestione dei flussi finanziari** e di **tutte le aree** aziendali che **possono diventare veicolo di dazione o promessa di utilità** (es. personale e acquisti)

PROCEDURE

- La **definizione di procedure e protocolli** adeguatamente **diffusi** a tutti i **destinatari** nella quale sia prevista anche la **corretta gestione delle «eccezioni» e dei casi di urgenza** (che talvolta sono il **pretesto per l'elusione** delle procedure standard aziendali codificate)

DEFINIZIONE DIFFUSIONE

- La **definizione e diffusione di politiche aziendali e di codici etici** e, più in generale, la trasmissione di cultura 231 all'interno dell'organizzazione



MOGC – MAPPATURA DEI PROCESSI

PRINCIPI DI CONTROLLO

1) Separazione delle funzioni:

In ogni processo aziendale deve essere prevista la compartecipazione di diverse funzioni (nessuno può gestire in totale autonomia un intero processo)

2) Documentabilità:

Possibilità di verifica documentale delle operazioni (tracciabilità), tale da consentire l'individuazione dei SOGGETTI che, nelle diverse fasi di un processo, richiedono, autorizzano, effettuano, controllano, registrano e pagano

3) Ruoli:

Definizione e attribuzione chiara dei ruoli, poteri e responsabilità

4) Poteri:

Limitazione dei poteri e dell'autonomia finanziaria

5) Coerenza:

Coerenza tra poteri autorizzativi e di firma e ruolo nell'organizzazione

MOGC – adeguatezza e aggiornamento

Il Modello **deve sempre rispondere ai principi** di:

ADEGUATEZZA

Il MOGC **deve essere atto a ridurre** ad un livello **accettabile il rischio di commissione di illeciti** della fattispecie citate nel D.Lgs.231/2001

EFFETTIVITÀ

I **protocolli operativi**, e più in generale il MOGC, **devono essere divulgati, compresi** ed efficacemente applicati da tutti i **soggetti interessati**

AGGIORNAMENTO

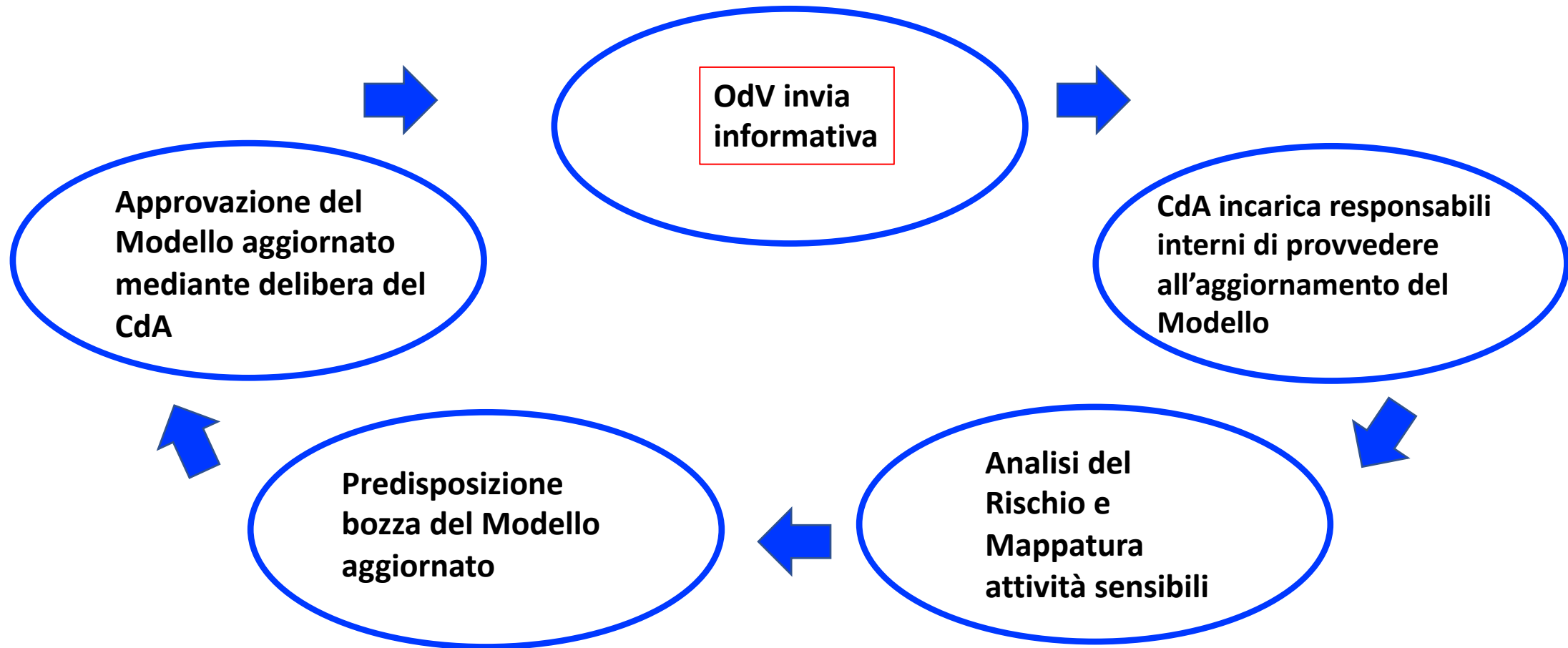
Il MOGC deve **mantenere nel tempo i requisiti di solidità e funzionalità**, adattandosi ai **cambiamenti organizzativi** o normativi

Ogni responsabile di funzione è tenuto ad assicurare l'effettiva divulgazione, comprensione e applicazione del Modello



A proposito di aggiornamento del MOGC

Vediamo ora il percorso di aggiornamento del MOGC:



ARCHITETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLO

Per seguire dei «Templates» ovvero per **avere l'architettura dei Modelli Organizzativi**, vanno considerate – ad esempio – le norme tecniche sviluppate nell'ambito dei sistemi di gestione per la qualità:

UNI ISO 31000 – 2018

- **Norma la gestione del Rischio:** fornisce **linee guida** con concreti e ampi spunti per la fase di **individuazione dei Rischi** a cui l'ente è esposto e nelle **successive fasi del trattamento del Rischio, monitoraggio e riesame.**
- Norma rivolta a coloro che **creano e proteggono valore nelle organizzazioni** avendo cura di **gestire Rischi, fissare e conseguire obiettivi e migliorare le prestazioni.**
- I principi di questo documento consentono di gestire il Rischio in modo efficiente, efficace e sistematico

UNI ISO 19600 – 2016

- Norma la **compliance** interna di un'organizzazione con riferimento alla **previsione, all'organizzazione dell'ente, al sistema di auto-controllo e di monitoraggio della conformità interna.**
- Definisce le linee guida, il **processo di identificazione degli obblighi di conformità e di impegno dell'ente ed il loro monitoraggio**

IL MOGC STRUMENTO ESSENZIALE PER L'IMPRESA COMPETITIVA

L'adozione di un Modello 231 è uno strumento **fondamentale** per il miglioramento evolutivo dell'Impresa:

REPUTAZIONALITÀ

Il rischio reputazionale è il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del patrimonio derivante da una percezione negativa dell'immagine dell'azienda da parte di clienti, controparti, azionisti, investitori, autorità di vigilanza e stakeholders

CHIAREZZA

Maggiore chiarezza **organizzativa** dei ruoli e delle **responsabilità**

TRASPARENZA

Maggiore trasparenza nella **gestione** aziendale

DIFFUSIONE

Migliore diffusione dei **valori** e della **cultura** aziendale

CULTURA

Migliore cultura dei **rischi** e dei **controlli** sulle operazioni di **business** e di supporto in Azienda

RISPETTO

Migliore rispetto di **normative** correlate nella 231/01 come la **salute** e la **sicurezza** sui **luoghi di lavoro** e al **sicurezza** ambientale etc.

IMMAGINE

Migliore immagine **aziendale** nelle **comunicazioni** sociali e nei **rapporti** con i vari **stakeholders**



MOGC E WHISTLEBLOWING – LEGGE 179/2017

Il **Whistleblowing** (letteralmente “denuncia”) nel contesto del D.Lgs. 231/01 è l'**attività di regolamentazione delle procedure volte a incentivare e proteggere** chi, nello **svolgimento** delle proprie mansioni lavorative, **venendo a conoscenza di un illecito** e/o di una irregolarità sul luogo di lavoro, **intende segnalarlo**.

I **MOGC** devono essere aggiornati anche alla luce della **Legge 179/2017** recante “**Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati** o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza **nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato**”.

In particolare, per il settore privato la legge sul **Whistleblowing** (Istituto di derivazione anglosassone) ha modificato l'**art. 6** del D.Lgs. 231/2001, stabilendo che i MOGC **devono essere integrati**, al fine di prevedere misure volte a **garantire la tutela del segnalante da atti di ritorsione o discriminatori e**, più in generale, un uso puntuale e non abusivo del nuovo strumento di segnalazione.

In sostanza, il MOGC aggiornato **deve prevedere (art.6 c.2 bis** introdotto con la Legge 179/2017) :

1. **canali che consentano** a coloro che **rivestano una posizione apicale** o che siano legati da un rapporto di dipendenza **di presentare**, a tutela dell’integrità dell’Ente, **segnalazioni di condotte illecite o di violazioni del MOGC** di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte;
2. almeno un **canale alternativo di segnalazione** idoneo a **garantire**, con modalità **informatiche**, la **riservatezza dell’identità** del segnalante;
3. il **divieto di atti di ritorsione o discriminatori**, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
4. nel **sistema disciplinare**, **sanzioni** nei confronti di chi **viola le misure di tutela del segnalante** nonché di **chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate**.



Sintesi adempimenti per la compliance con il D.Lgs. 231/01

Codice Etico

Contiene l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità dell'ente nei confronti degli "stakeholders". Ha l'obiettivo di **raccomandare, promuovere o vietare specifici comportamenti**

Modello di gestione ai sensi del D.Lgs.231/01

PARTE GENERALE

Definisce il sistema di riferimento per l'**adeguamento** al D.Lgs.231/01
Attribuisce il ruolo di **Organismo di Vigilanza**

PARTE SPECIALE

Contiene il risultato della **mappatura delle "aree a rischio"** in cui possono essere **commessi reati sensibili** al D.Lgs. 231/01 (es. corruzione, concussione, truffa ai danni dello Stato, malversazione, falso in bilancio etc.) Definisce gli **schemi di controllo interno** e le **procedure da adottare** per garantire un adeguato presidio preventivo con il dettaglio dei flussi operativi

+

Attivazione del Modello di Gestione e Controllo

- A. **Approvazione** formale da parte del CdA di:
 - Codice Etico.
 - Modello di Gestione-Parte Generale e Speciale
- B. **Comunicazione** pervasiva del codice e del Modello all'interno della struttura aziendale e a partner/ collaboratori
- C. Eventuale **divulgazione** del Codice Etico e del Modello-Parte Generale all'esterno
- D. **Formazione** dei dipendenti
- E. **Monitoraggio** periodico dell'**applicazione e dell'efficacia** del Modello da parte dell'Organismo di Vigilanza



CONCLUSIONI

MODELLO ORGANIZZATIVO GESTIONE E CONTROLLO

1

Individua la struttura aziendale, organizzativa e di funzionamento dell'Ente attraverso la RACCOLTA DOCUMENTALE

2

Individua le aree di possibile verifica dei reati presupposto e prevede le idonee procedure per evitare che gli stessi si verifichino attraverso un processo di RISK MANAGEMENT

3

Garantisce il costante aggiornamento ed attuazione del Modello Organizzativo attraverso un ORGANISMO DI VIGILANZA e specifiche sanzioni disciplinari per le infrazioni al Modello

RACCOLTA DOCUMENTALE

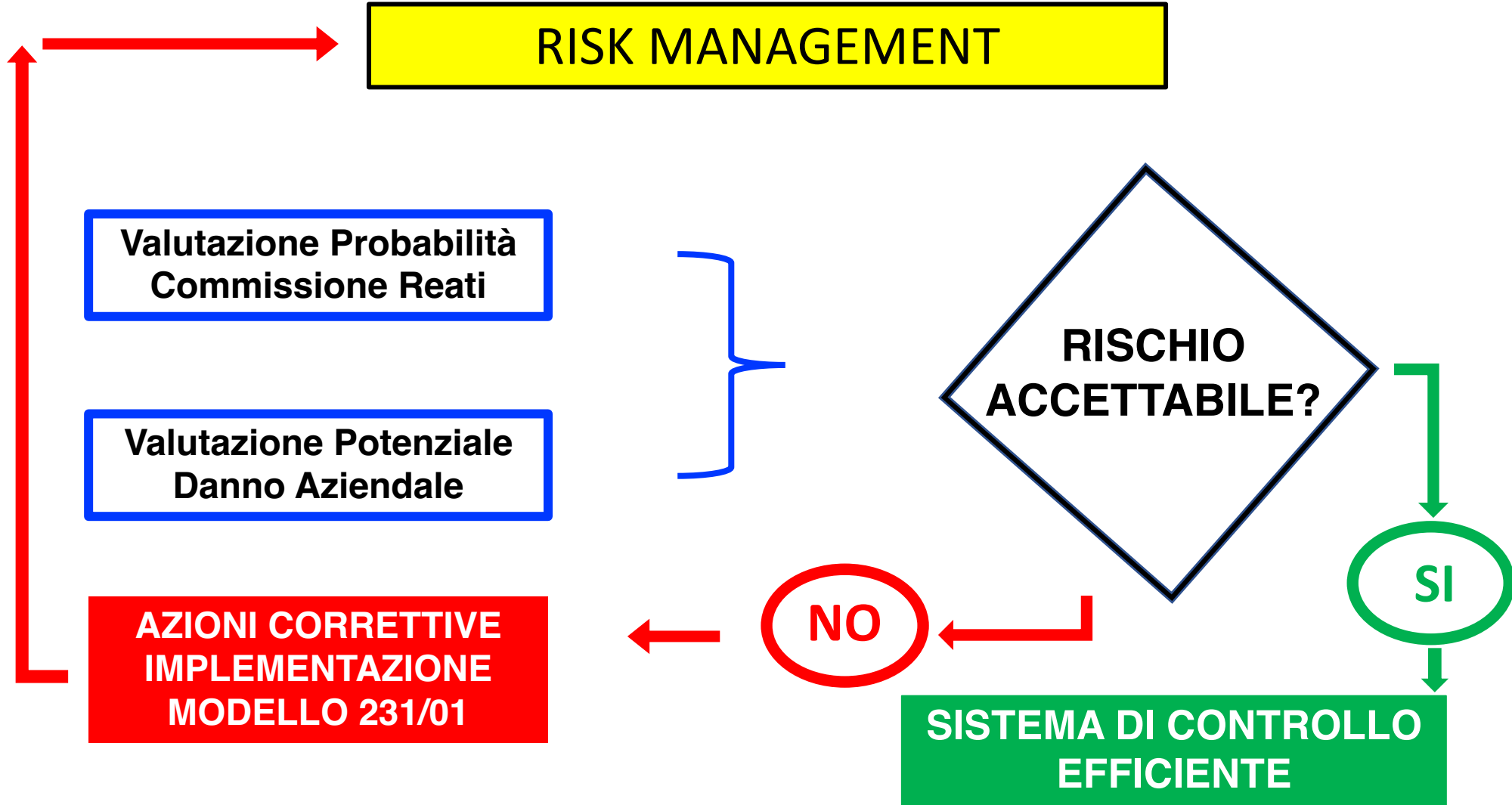
esempio

- Visura camerale aggiornata
- Organigramma
- Statuto e verbali delibere assembleari
- Atti formali di delega e procure speciali
- Licenze ed autorizzazioni
- Marchi, brevetti, licenze
- d'utilizzo
- Regolamenti operativi
- DPS Privacy
- DURC

- Ultimi 3 bilanci classificati
- Rapporti finanziari
- Contrattualistica aziendale e modulistica
- Verbali verifiche ispettive
- Sistema disciplinare
- Eventuali piani di verifica e verbali internal auditors
- Carichi pendenti amministratori e giudizi in corso
- Codice autodisciplina e Linee Guida Associazioni di Categoria

2

RISK MANAGEMENT



3

ORGANISMO DI VIGILANZA

Vigila sulla corretta **ATTUAZIONE** del Modello Organizzativo

Vigila sul costante **RISPETTO DELLE PROCEDURE** predisposte

Vigila sul costante **ADEGUAMENTO E IMPLEMENTAZIONE DEL MODELLO**

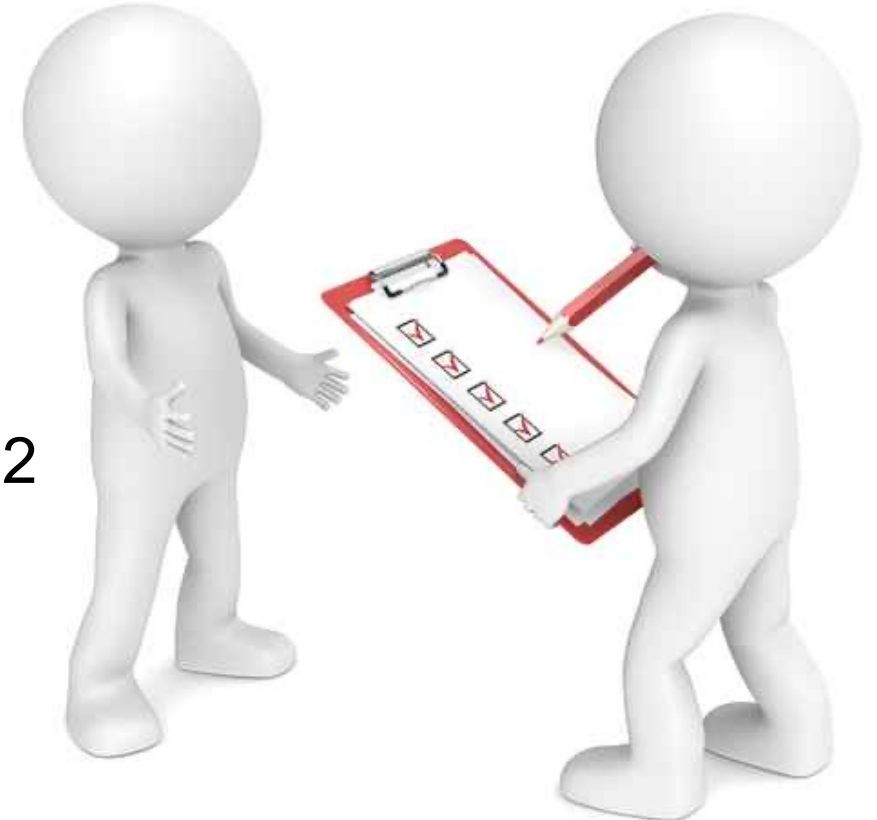
L'**OdV** garantisce l'espletamento dei suoi compiti:

disponendo di **ADEGUATE RISORSE ECONOMICHE E FUNZIONALI** idonee predisporre concretamente un sistema di **monitoraggio dei rischi**

definendo un **FLUSSO INFORMATIVO COSTANTE** con tutte le **funzioni aziendali** ed il sistema dei differenziati portatori d'interesse, inclusi i clienti, adeguato al più sistematico monitoraggio del sistema dei rischi aziendali

RIFERIMENTI NORMATIVI PER LA COSTRUZIONE DEI MODELLI

- Linee Guida delle associazioni di categoria
- Piani anticorruzione (PNA rif.L.190/2012 - D.Lgs 97/2016)•Documenti ANAC
- D.Lgs. 231/01 – art. 6 e art. 7
- Standard internazionali UNI ISO



MODELLO 231 E SICUREZZA SUL LAVORO



La responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/2001

LA COMMUNITY DEGLI ATTORI EX ART. 2 D.LGS. 81/2008

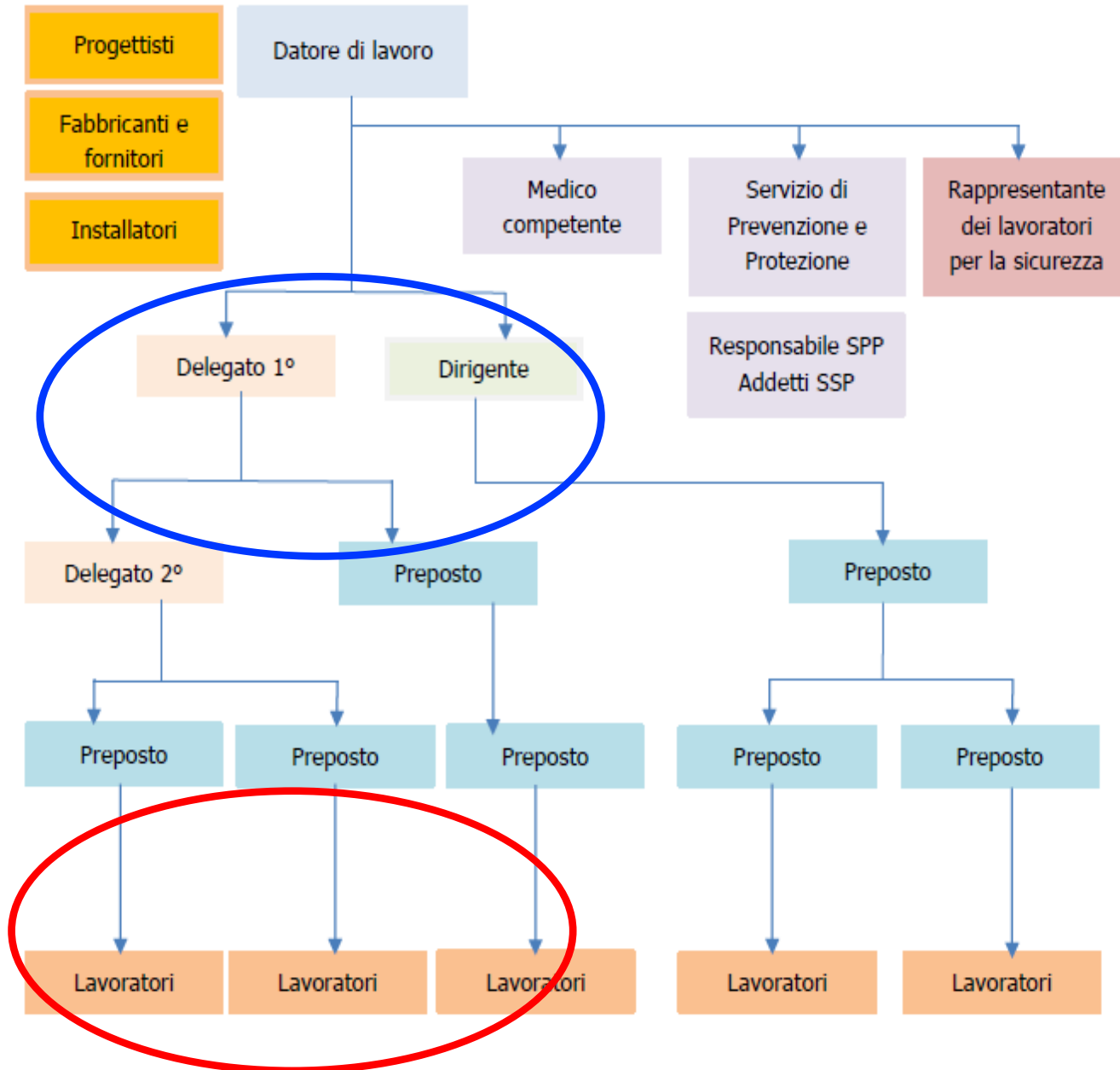
Datore di lavoro	Titolare del rapporto di lavoro. Soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione aziendale.	RLS	Figura eletta o designata per rappresentare i lavoratori in materia di salute e sicurezza durante il lavoro.
Dirigente	Figura che attua le direttive del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza.	Medico Competente	Medico in possesso dei requisiti ex art. 38 D.Lgs. 81/08 che collabora ai fini della valutazione dei rischi e della sorveglianza sanitaria.
RSPP	Figura designata dal datore di lavoro per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dei rischi.	Addetto al Primo Soccorso	Figura incaricata dal datore di lavoro all'attuazione delle misure di primo intervento.
ASPP	Figura designata, quando ritenuta necessaria, dal datore di lavoro come collaboratore del RSPP.	Addetto Servizio Antincendio	Figura designata dal datore di lavoro per provvedere all'attività di prevenzione e di lotta antincendio all'interno dell'azienda.
Preposto	Figura che sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori.	Lavoratore	Persona che svolge un'attività lavorativa e sulla quale ricadono gli obblighi in materia di salute e sicurezza ex art. 20 D.Lgs. 81/08.

Organigramma aziendale della sicurezza

SOGGETTI APICALI

FLUSSO COMUNICAZIONE

SOGGETTI SOTTOPOSTI



LA DELEGA DI FUNZIONI EX ART. 16 D.LGS. 81/08 ...

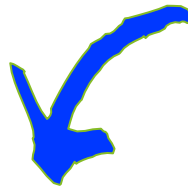
Datore di lavoro



Posizione di garanzia



❖ Il Datore di Lavoro non è solo il titolare del rapporto di lavoro **ma anche colui che**, secondo il «principio di **effettività**» ribadito dalla **giurisprudenza**, concretamente **impartisce disposizioni ai lavoratori e organizza l'attività aziendale esercitando i poteri decisionali e di spesa** (Cassazione penale, Sez. IV, 01.04.2010 (dep. 07.05.2010) n. 17581).



Delega di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/08

La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:

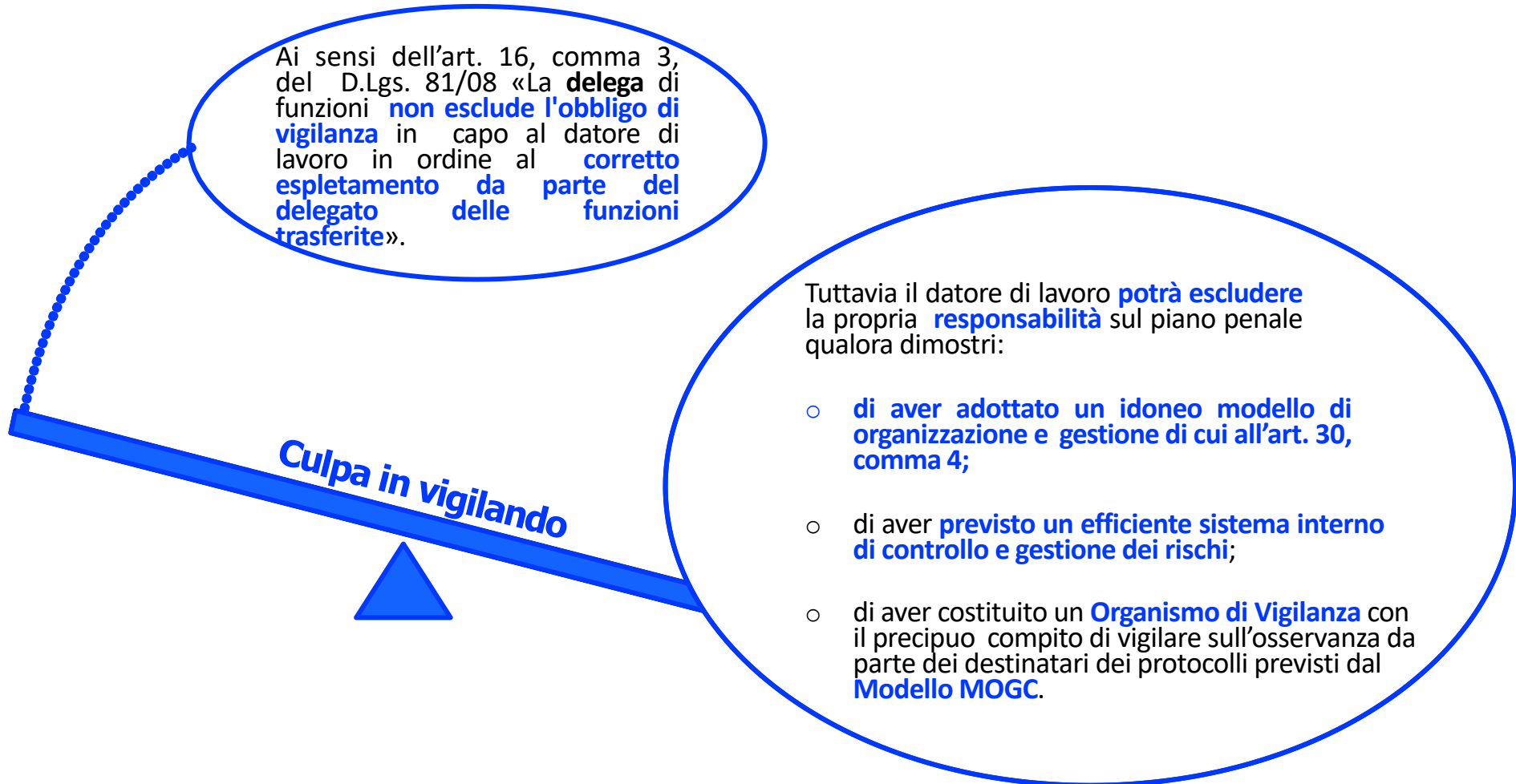
- che essa risulti **da atto scritto** recante data certa;
- **che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al **delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo** richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
- che essa attribuisca al delegato l'**autonomia di spesa** necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate;
- che la delega sia **accettata** dal delegato **per iscritto**.



Ai sensi dell'art. 17 D.Lgs. 81/08, il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- la valutazione di tutti i **rischi** con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- la **designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)**.

... E LA POSIZIONE DI GARANZIA DEL DATORE DI LAVORO



L'ATTIVITÀ DI IMPRESA: RISCHI-REATO PER L'INDIVIDUO E PER L'AZIENDA

Le **tipologie di reati** che possono essere **commessi** dalle persone fisiche nell'ambito delle attività di impresa **sono numerose e complesse...**



...con **conseguenze** per l'ente laddove si configuri anche una **responsabilità dell'ENTE** in **relazione** ad un suo **interesse o vantaggio**.

- **Tutelare l'azienda** vuol dire **tutelare il singolo** rispetto alle proprie responsabilità personali e ai rischi derivanti dal diritto penale delle attività di impresa.
- Occorre una **piena consapevolezza** sui rischi-reato nelle condotte di tutti coloro che operano in azienda, per la difesa della persona fisica e di quella giuridica.
- **L'esimente** più forte parte dalla capacità di **prevenire il reato presupposto della persona fisica** prima ancora che si trasformi in un reato dell'ente.

LA RESPONSABILITÀ DIPENDENTE DAI REATI COLPOSI PREVISTI DAL D.LGS. 81/2008

❖ Art. 589 Omicidio Colposo

Chiunque cagiona per colpa la morte di una persona è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se il fatto è commesso con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro la pena è della reclusione da due a sette anni. [...]

Codice Penale



Art. 25 septies D.Lgs.
231/2001

❖ Art. 590 Lesioni colpose gravi o gravissime

Chiunque cagiona ad altri per colpa una **lesione personale** è punito con la reclusione fino a tre mesi o con la multa fino a euro 309. Se la lesione è **grave** la pena è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 619, se è **gravissima**, della reclusione da tre mesi a due anni o della multa da euro 309 a euro 1.239.

Se i fatti di cui al **secondo comma** sono commessi con violazione delle norme sulla disciplina della circolazione stradale o di **quelle per la prevenzione degli infortuni sul lavoro** la pena per le lesioni gravi è della reclusione da tre mesi a un anno o della multa da euro 500 a euro 2.000 e la pena per le lesioni gravissime è della reclusione da uno a tre anni.

Il delitto è punibile a **querela** della persona offesa, salvo nei casi previsti nel primo e secondo capoverso, limitatamente ai fatti commessi con violazione delle norme per la **prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative all'igiene del lavoro** o che abbiano determinato una malattia professionale.

IL D. LGS. 231/01 E' TESO A CONTRASTARE LE POTENZIALITA' CRIMINOSE DELL'ORGANIZZAZIONE D'IMPRESA

Art. 25-septies

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro

Il fulcro del nuovo apparato che rafforza la tutela della sicurezza sul lavoro risiede nell'**impianto sanzionatorio** previsto a carico dell'impresa nei casi suddetti (artt. 589 e 590 del codice penale).

Art. 5

Responsabilità dell'ente



L'ente è responsabile per i reati commessi nel suo **INTERESSE** o a suo **VANTAGGIO**:

- da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione) **SOGGETTI APICALI** dell'ente stesso, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la sua gestione e controllo;
- da persone **SOTTOPOSTE** alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti suddetti.

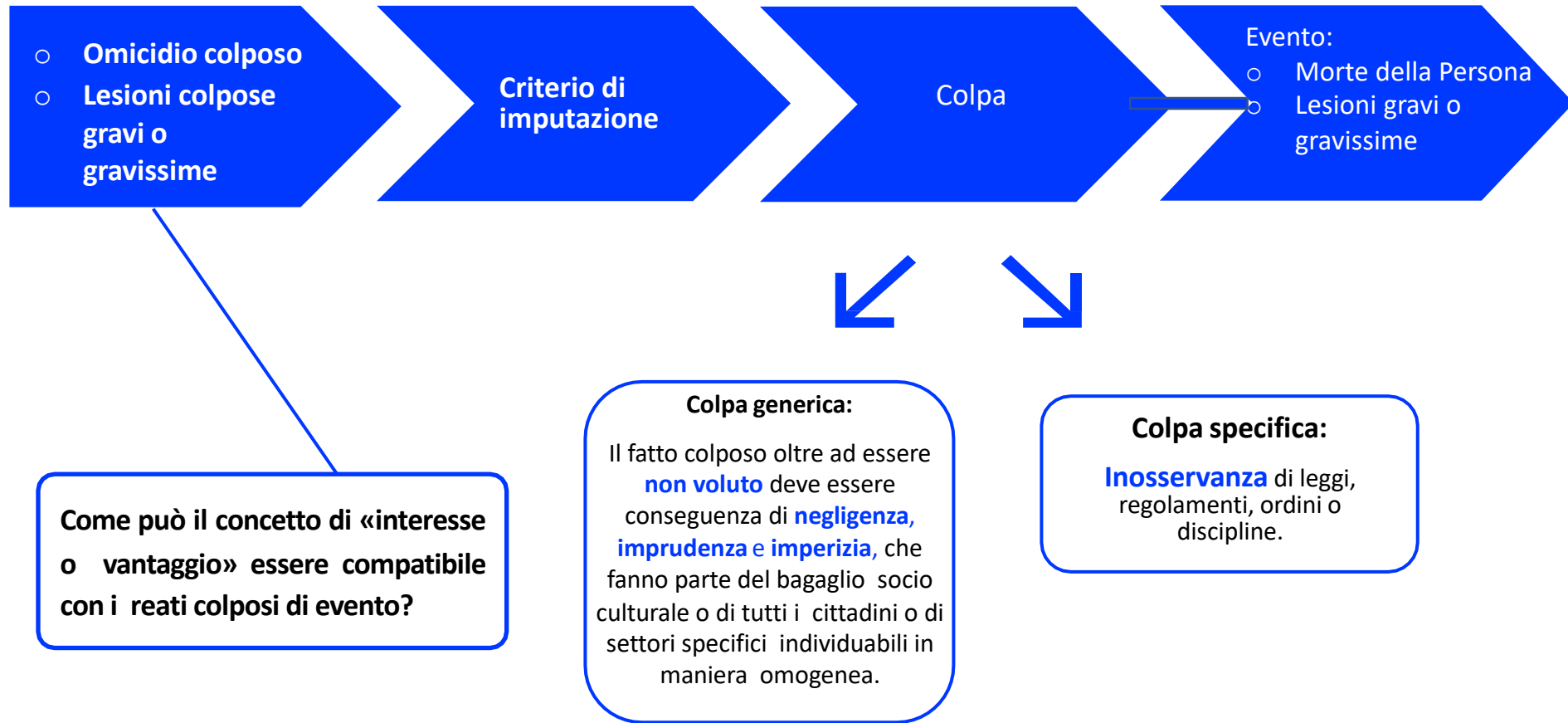


L'APPARATO SANZIONATORIO SUL DOPPIO BINARIO PER LA PERSONA FISICA E PER L'ENTE

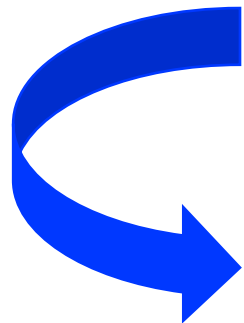
Quali sono i soggetti coinvolti nel caso di rati in materia di sicurezza?

Reato	Condotta	Persona fisica	Società
Omicidio colposo	Negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, che comportano la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e determinano quale conseguenza la morte di una persona.	 Reclusione da 2 a 7 anni	 Sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote + Sanzioni interdittive fino ad un anno
Lesione colpose gravi o gravissime	Negligenza o imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline, che comportano la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e che hanno come conseguenza: <ul style="list-style-type: none">Lesioni gravi se dal fatto deriva una malattia che metta in pericolo la vita della persona offesa, ovvero una malattia che richieda un tempo di guarigione superiore ai 40 giorni;Lesioni gravissime se dal fatto deriva una malattia insanabile o la perdita di un senso.	<ul style="list-style-type: none">Lesioni gravi: reclusione da 3 mesi a 1 anno e multa da euro 500,00 a euro 2.000,00Lesioni gravissime: reclusione da 1 anno a 3 anni	Sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote + Sanzioni interdittive fino a sei mesi

COME PUÒ L'ENTE ESSERE IMPUTATO PER UN REATO COLPOSO?



Come è possibile che la commissione di questi reati colposi possa rispondere ad un qualche **INTERESSE** o **VANTAGGIO** dell'ente?



Vi sono
difficoltà
interpretative

L'unica interpretazione che appare non svuotare di contenuto l'inserimento di questi delitti nell'elenco dei reati fondanti la responsabilità dell'ente è quella di considerare i concetti di **INTERESSE** e **VANTAGGIO**, nei reati colposi dell'evento, riferiti alla **condotta** e non all'esito anti-giuridico.

Non rispondono **all'interesse** della società, o non procurano alla stessa un **vantaggio**, la morte o le lesioni riportate da un suo dipendente in conseguenza di violazioni di normative antinfortunistiche, mentre **è indubbio** che un **vantaggio** per l'ente possa essere ravvisato, ad esempio, nel **risparmio di costi o di tempo** che lo stesso avrebbe dovuto sostenere per adeguarsi alla normativa prevenzionistica, la cui violazione ha determinato l'infortunio sul lavoro (conseguenza non voluta).

I termini «**INTERESSE**» e «**VANTAGGIO**» esprimono concetti giuridicamente diversi... pertanto ci potrà essere, interesse senza vantaggio e viceversa.

INTERESSE

una valutazione **antecedente** alla commissione del reato presupposto

VANTAGGIO

l'effettivo conseguimento a seguito della consumazione (valutazione **ex post**).

D.Lgs 231/2001

Versus

D.Lgs. 81/2008

Nelle **indagini per infortunio sul lavoro** e solo nel caso in cui le risultanze dell'indagine portino a ipotizzare **la sussistenza di responsabilità** a carico dei soggetti di cui all'art. 5 del D.Lgs. 231/01 (nel caso DDL, Dirigenti, Preposti etc.), la cui condotta ha **comportato la violazione di una norma** preposta alla tutela della salute e sicurezza del lavoro (D.Lgs. 81/08),

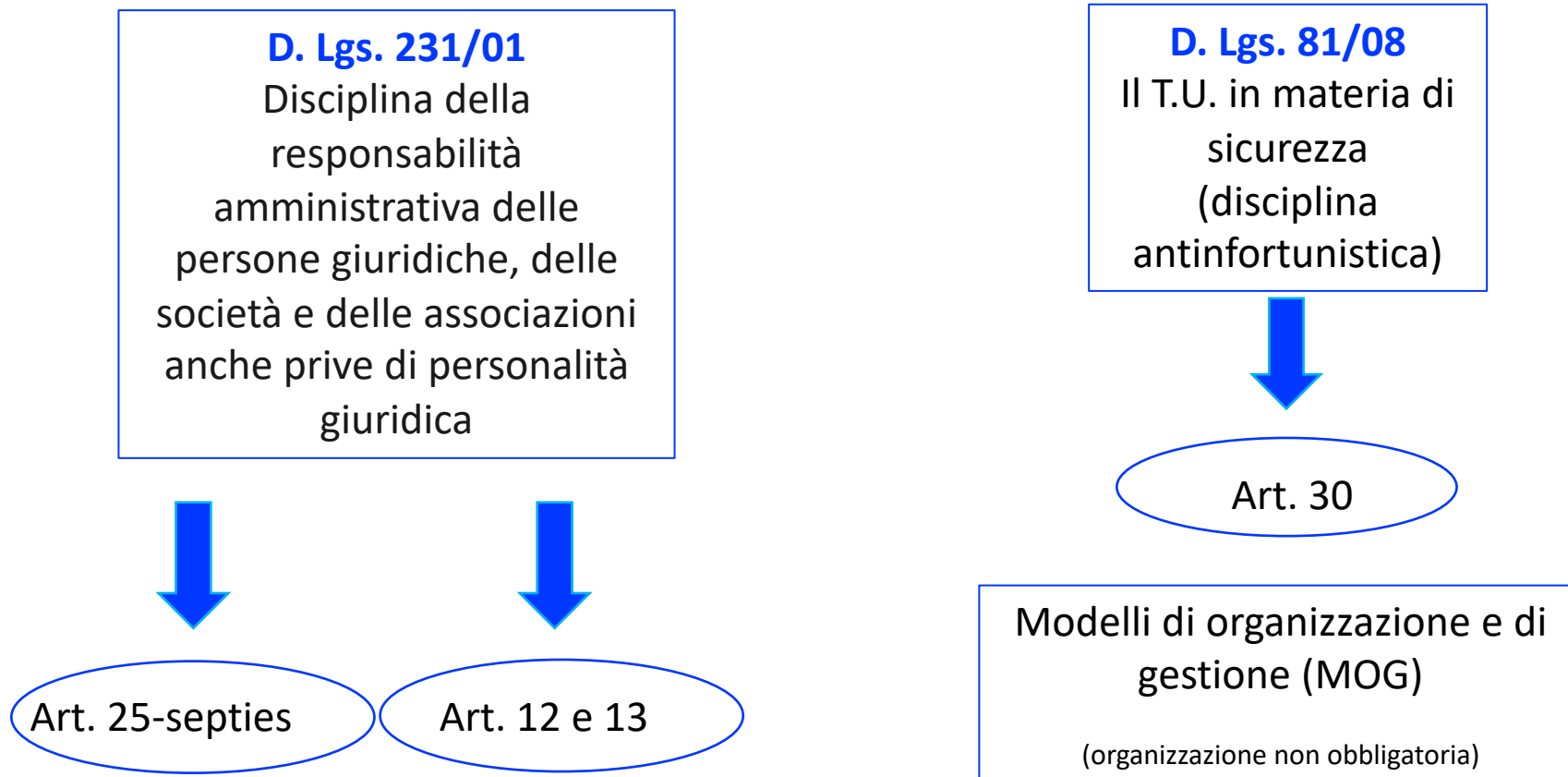
VIENE VALUTATA L'ADOZIONE, L'IDONEITA' E L'EFFICACE ATTUAZIONE DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE CD MOGC 231

Del MOG231 vengono prese in considerazione SOLO QUELLE PARTI **COLLEGATE AL NESSO DI CAUSALITA' RILEVATO PER L'INFORTUNIO**

Il MOGC **idoneo ad avere efficacia esimente** della responsabilità amministrativa di cui al D.Lgs. 231/01, deve **assicurare un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici, così come previsto dall'art. 30 del D.Lgs. 81/08** i modelli, valutati dal Servizio, per accertare la loro conformità sono di norma MOG231 , SGSL UNI-INAIL e BS OHSAS 18001/07



L'INTEGRAZIONE TRA DUE ARCHITETTURE NORMATIVE COMPLESSE



L'efficacia esimente del MOG – Art. 30 D. Lgs. 81/08

L'art. 30 prevede una clausola di esonero della responsabilità dell'ente.

L'efficacia esimente della responsabilità amministrativa viene riconosciuta nel caso di...

Efficiente adozione ed EFFICACE attuazione da parte dell'impresa di un modello di organizzazione e di gestione (MOGC) che sia idoneo e che assicuri un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici fondamentali in materia di sicurezza.



Deve risultare **valutabile** e quindi **verificabile**.

Novità

Prevede un sistema di **controllo** sull'attuazione del modello stesso e sul mantenimento nel tempo della sua idoneità.

ART. 3 D.Lgs. 81/2008 PIÙ IN DETTAGLIO

Il MOGC 231 idoneo ad avere **EFFICACIA ESIMENTE** della **responsabilità amministrativa di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231** deve essere **adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici** relativi:

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



D.LGS. 231/2001

=

DA ONERE



OPPORTUNITÀ

- **MAPPARE**
- **RAZIONALIZZARE**
- **RENDERE PIÙ SICURO**
- **RENDERE PIÙ EFFICIENTE**
- **RISPARMIARE**

DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

SE LO CONOSCI NON LO EVITI

GRAZIE PER L'ATTENZIONE



RENIER  ASSOCIATI
GROUP



FINE

RENIER **M** ASSOCIATI GROUP

Commercialisti avvocati e consulenti
per servizi integrati alle imprese



RENIER **M** ASSOCIATI

RENIER **M** ASSOCIATI STP SRL



LUIGI ALFONSO BILANZUOLI
AVVOCATO



BANCHE SEMPLICI
STRATEGIE BANCARIE



REDON CONSULTING
Data Entry and Services

