

Il Decreto legislativo 231/2001



D.LGS.
231



ANCE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI



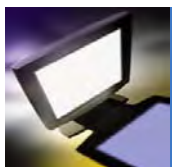
contenuti

D.LGS.
231

- a. La responsabilità amministrativa
- b. L'ambito di applicazione del DLgs 31/2001
- c. Le diverse famiglie di reati presupposto
- d. Interesse o vantaggio dell'ente
- e. Le esimenti dalla responsabilità amministrativa
- f. Il Modello di Organizzazione e Gestione
- g. L'Organismo di Vigilanza
- h. Le sanzioni
- i. Perché realizzare il MOG



a. La responsabilità amministrativa



la responsabilità amministrativa

**RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI PER ILLECITI AMMINISTRATIVI
DIPENDENTI DA REATO**

PRESUPPOSTI



**CHE VENGA COMMESSO UN FATTO PREVISTO DALLA LEGGE COME REATO
E CHE LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DELL'ENTE PER TALE REATO
SIA ESPRESSAMENTE PREVISTA DA UNA NORMA VIGENTE**

(Dlgs 231/2001 - reati presupposto)

CHE L'ENTE ABBA UN INTERESSE O UN VANTAGGIO

(Dlgs 231/2001 – art. 5)

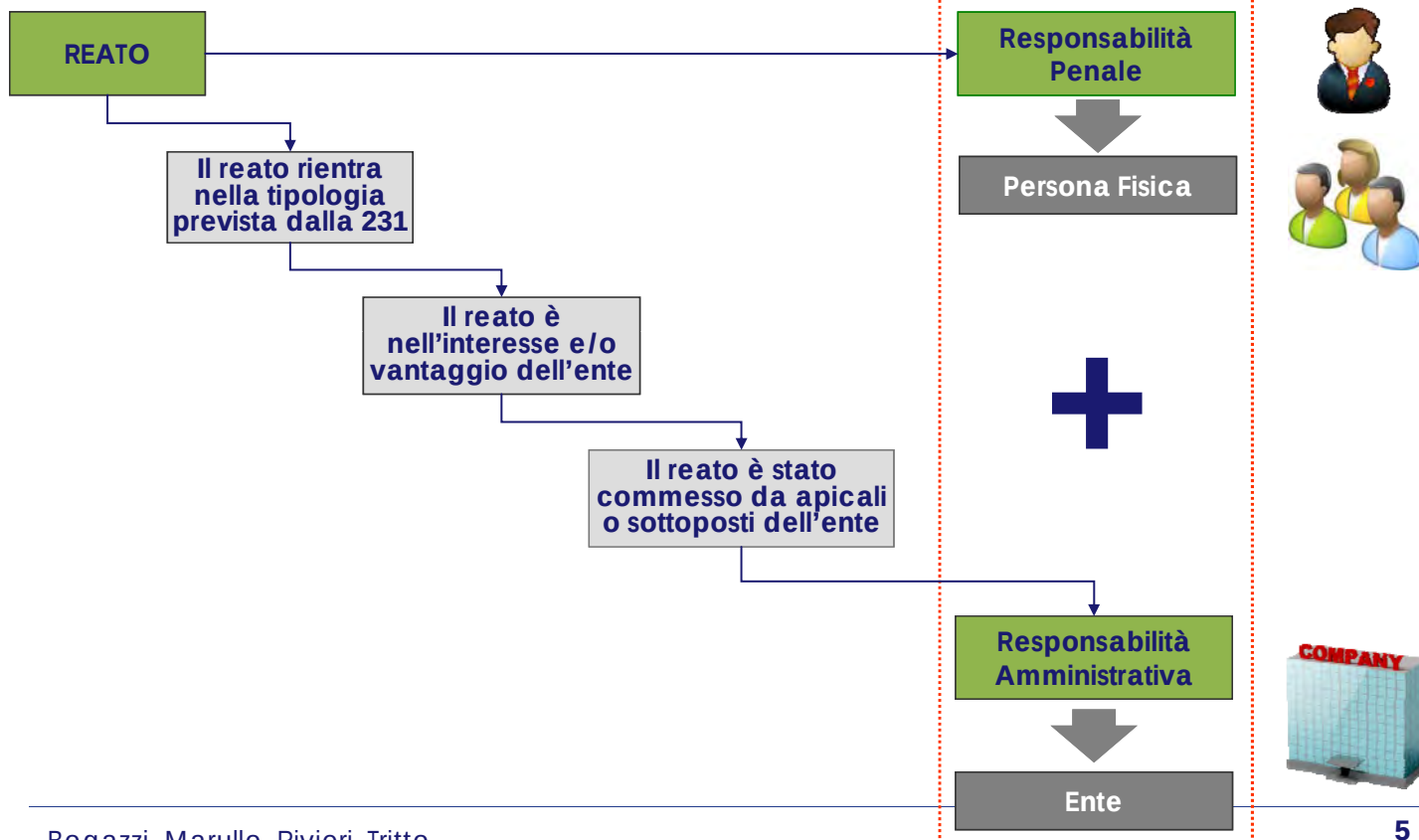
CHE IL FATTO SIA COMMESSO DA UNO DEI SOGGETTI PREVISTI DALLA LEGGE

(Dlgs 231/2001 – art. 5 – apicali e sottoposti)



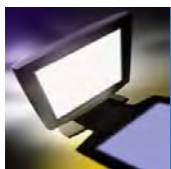
aggiunta di responsabilità non sostituzione

D.LGS.
231



Bogazzi, Marullo, Rivieri, Tritto

5



D.LGS.
231



b. L'ambito di applicazione del Dlgs 231/2001

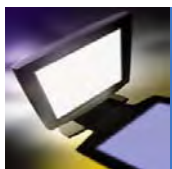
Bogazzi, Marullo, Rivieri, Tritto

6



Le disposizioni previste **si applicano** agli enti forniti di personalità giuridica e alle società e associazioni anche prive di personalità giuridica.

Non si applicano allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli altri enti pubblici non economici nonché agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale



Per le organizzazioni di piccola dimensione il Dlgs 231/2001 dice solo (art. 6 comma 4) che:

- **negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente.**

Non viene definito per legge cosa è un ente di piccole dimensioni.

Le linee guida predisposte dalle associazioni di categoria affermano abitualmente che la "piccola dimensione" deve essere intesa come ridotta complessità organizzativa, e non come importo del giro d'affari.

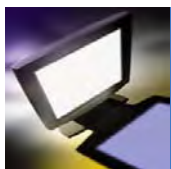


Inizialmente in alcuni casi la giurisprudenza ha ritenuto che il Dlgs 231/2001 dovesse essere applicato anche alle imprese individuali quando le stesse erano caratterizzate da una significativa complessità organizzativa.

Più recentemente la sesta sezione penale della Suprema Corte di Cassazione, *sentenza 30085 del 23 luglio 2012*, ha affermato, si ritiene in modo definitivo, che:

la normativa sulla responsabilità delle persone giuridiche non si applica alle imprese individuali, in quanto si riferisce ai soli soggetti collettivi.

Questa posizione è stata ripresa sia dalle Linee Guida di Confindustria 2014 che dalle Linee Guida ANCE 2013, entrambe validate dal Ministero della Giustizia.



i soggetti del Dlgs 231/2001



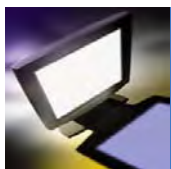


Non sono solo i soggetti con funzione di rappresentanza, di amministrazione o di direzione, quali, ad esempio:

- il **legale rappresentante**, l'**amministratore unico** ovvero **delegato** (che rappresentano gli organi cui istituzionalmente i predetti poteri competono);
- il **direttore generale** (che, nell'ambito di soggetti economici medio-grandi, esercita poteri di "governo" normalmente associati a funzioni di rappresentanza);

ma anche quei soggetti che esercitano un penetrante dominio sull'ente (c.d. controllo di fatto), qual è il caso:

- dell'**amministratore di fatto**;
- del **socio c.d. tiranno**, cioè non amministratore ma detentore della quasi totalità delle azioni che detta dall'esterno le linee della politica aziendale ed il compimento di determinate operazioni



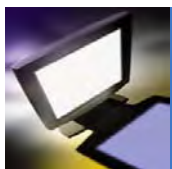
In materia di sicurezza del lavoro, analizzando brevemente le figure tipizzate dalla normativa primaria, titolari di obblighi di sicurezza, ed in particolare la loro posizione funzionale, è possibile concludere che alla categoria dei soggetti apicali vanno sicuramente ricondotte le figure del **datore di lavoro** e del **dirigente**, per la cui nozione si fa rimando all'art. 2 comma 1, rispettivamente, lett. b) e d) del DLgs. n. 81/2008, attuativo della L. n. 127/2007.





Nelle realtà economiche più complesse si ricorre all'istituto della **delega di funzioni**, strumento con il quale gli "apicali" trasferiscono talune delle loro attribuzioni a determinati soggetti, dotandoli dei conseguenti poteri decisionali, nonché di un'autonomia operante sia sul piano gestionale sia su quello finanziario.

In presenza di tali condizioni, fermi restando eventuali profili di responsabilità in capo al delegante per colpa in eligendo o vigilando, tali soggetti, ancorché i loro poteri non siano originari, diventano titolari, anche se solo con riferimento al settore di competenza, della funzione delegata, rientrando in tal modo nella categoria dei soggetti che ricoprono una posizione apicale.



Rientrano tra i cosiddetti sottoposti,, tutti quei soggetti che non godono di autonomia amministrativa ed organizzativa ma che devono rispondere alla direzione o alla vigilanza delle persone incaricate della rappresentanza o dell'amministrazione dell'ente stesso, o di una specifica unità organizzativa, come ad esempio un direttore commerciale, un direttore esecutivo,

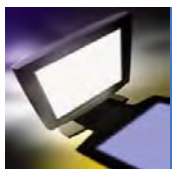
Non è necessaria, come emerge dal testo della norma, la sussistenza di un **rapporto di lavoro subordinato** tra l'ente ed il reo, essendo sufficiente che questi si trovi, a qualsiasi titolo, sottoposto alla direzione o alla vigilanza dei vertici dell'ente come nei casi di rapporti di collaborazione professionale con l'ente (.... **collaboratori a progetto, stagisti, tirocinanti, prestatori di lavoro occasionale**).



Si pensi ancora, ad esempio, all'insieme dei rapporti inerenti alla distribuzione: **agenti, concessionari di vendita**, e così via, pur non essendo "subordinati" all'ente, subiscono compressioni anche significative della loro autonomia a favore dell'ente, e ben possono commettere reati nell'interesse dell'ente stesso.

Analogamente argomentando, in sede giurisprudenziale sono stati fatti rientrare tra i "sottoposti" anche i **consulenti**.

In materia di sicurezza sul lavoro nella categoria dei soggetti sottoposti ritroviamo **il preposto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione** (sempreché siano configurabili a suo carico specifici obblighi di garanzia) ed **il lavoratore**.



c. Le diverse famiglie di reati presupposto





DLgs
231/2001
originario

1 - Legge 409/2001	11 - DLgs 231/2007
2 - DLgs 61/2002	12 - Legge 48/2008
3 - Legge 7/2003	13 - Legge 94/2009
4 - Legge 228/2003	14 - Legge 99/2009
5 - Legge 62/2005	15 - Legge 116/2009
6 - Legge 262/2005	16 - DLgs 39/2010
7 - Legge 7/2006	17 - DLgs 121/2011
8 - Legge 38/2006	18 - DLgs 109/2012
9 - Legge 146/2006	19 - DLgs 190/2012
10 - Legge 123/2007	20 - DLgs 39/2014
	21 - Legge 186/2014

In **13 anni** sono state apportate **21 modifiche** significative all'elenco dei reati presupposto del DLgs 231/2001; la più recente è la Legge 186/2014 che ha introdotto il reato di autoriciclaggio.

le famiglie di reati presupposto

Art. 24	<i>Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico</i>
Art. 24 bis	<i>Delitti informatici e trattamento illecito di dati</i>
Art. 24 ter	<i>Delitti di criminalità organizzata</i>
Art.25	<i>Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione</i>
Art. 25 bis	<i>Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento</i>
Art. 25 bis 1	<i>Delitti contro l'industria e il commercio</i>
Art. 25 ter	Reati societari
Art. 25 quater	<i>Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico</i>
Art. 25 quater 1	<i>Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili</i>

Art. 25 quinquies	<i>Delitti contro la personalità individuale</i>
Art. 25 sexies	<i>Abusi di mercato</i>
Art. 25 septies	<i>Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro</i>
Art. 25 ocites	<i>Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio</i>
Art. 25 novies	<i>Delitti in materia di violazione del diritto d'autore</i>
Art. 25 decies	<i>Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria</i>
Art 25 undecies	<i>Reati ambientali</i>
Art. 25 duodecies	<i>Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare</i>
	<i>Reati di criminalità organizzata commessi in un contesto transnazionale (Legge 146/2006)</i>

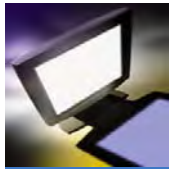
i reati più critici per un'impresa di costruzioni



Non tutti i reati presupposto interessano allo stesso modo aziende appartenenti ai diversi settori produttivi.

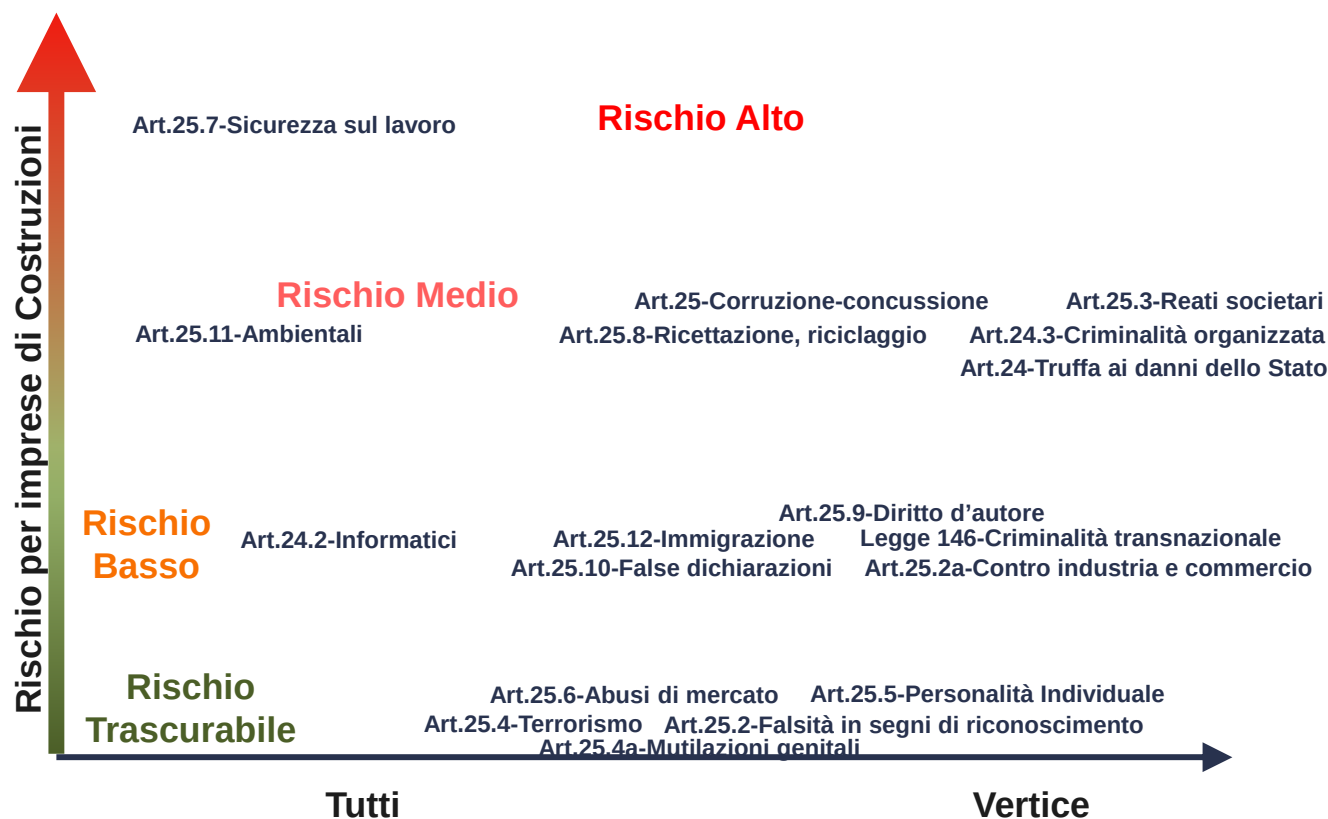
Per una impresa di costruzioni sono **particolarmente critici** i reati appartenenti alle seguenti famiglie:

- Delitti contro la PA
- Delitti di criminalità organizzata
- Reati societari
- Omicidio colposo o lesioni colpose grave o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
- Reati ambientali
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare



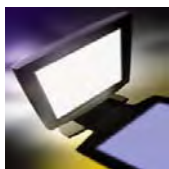
criticità dei reati presupposto

D.LGS.
231



Bogazzi, Marullo, Rivieri, Tritto

21



D.LGS.
231

d. Interesse o vantaggio dell'ente



Bogazzi, Marullo, Rivieri, Tritto

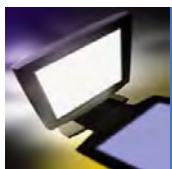
22



Il D.Lgs 231/01 (art. 5) limita la responsabilità amministrativa dell'ente per i soli reati posti in essere da amministratori, dirigenti e/o dipendenti **nell'interesse o a vantaggio dell'ente** stesso. Viene esclusa la responsabilità dell'ente qualora la persona fisica abbia commesso il reato per **esclusivo** vantaggio proprio o di terzi.

Si parla di **interesse**, da valutare ex ante, quando il reato ha come fine specifico il conseguimento di una utilità economica per l'ente (anche se l'utilità economica non viene poi conseguita).

Si parla di **vantaggio**, da valutare ex post, quando il reato, anche non commesso nell'interesse dell'ente, ha comunque come risultato il conseguimento da parte dell'ente di una utilità economica o di altri vantaggi indiretti non patrimoniali (ad esempio l'acquisizione di una posizione di quasi monopolio in un'area geografica)



Il tema è fondamentale nel caso dei reati di omicidio colposo e/o lesioni colpose gravi e gravissime con violazione della normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro.

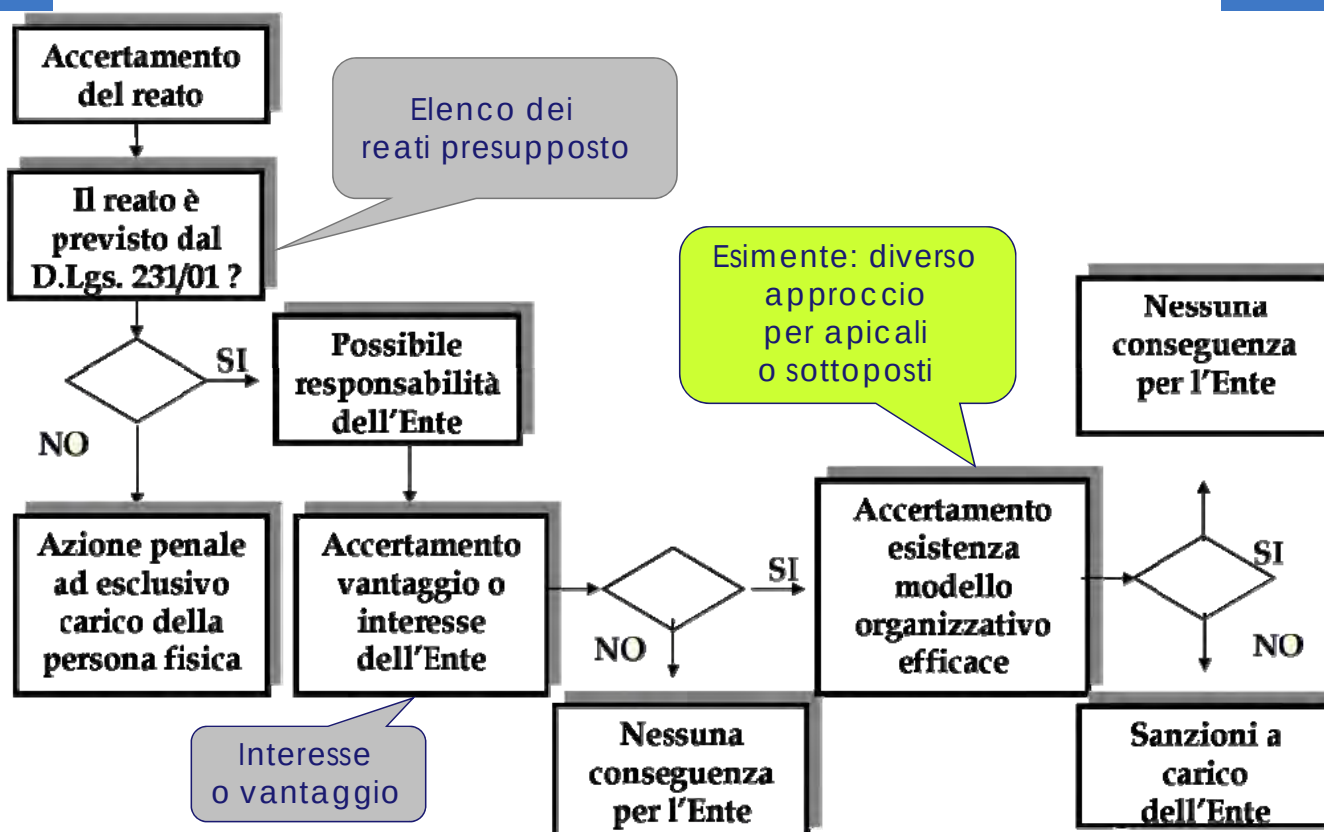
La giurisprudenza afferma in modo univoco che se nel realizzare la condotta origine del reato colposo il soggetto agisce nell'interesse dell'ente, **l'ente ha tratto comunque vantaggio da tale condotta**, ad esempio sotto forma di un risparmio di costi o di una riduzione dei tempi di lavorazione.



e. Le esimenti dalla responsabilità amministrativa



lo schema logico complessivo del decreto





esimente per reato commesso da soggetti apicali

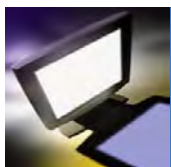
D.Lgs.
231



Art. 6

Se il reato è commesso da soggetti in posizione **apicale** (art.5, lettera A) per l'esclusione della responsabilità dell'ente è necessaria la prova del fatto che:

1. Sono stati comunque adottati ed efficacemente attuati **modelli organizzativi di gestione e di controllo** idonei a prevenire reati della specie poi verificatasi.
2. E' stato istituito un **organismo di controllo interno autonomo**, dotato di poteri di vigilanza.
3. I vertici hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente i protocolli preventivi**.
4. Non ci sono state **omissioni o negligenze** nell'operato dell'organismo di controllo.



esimente per reato commesso da soggetti subordinati

D.Lgs.
231



Art. 7

Se il reato è commesso da soggetti **subordinati** (art.5, lettera B) per l'esclusione della responsabilità dell'ente è necessaria la prova del fatto che:

1. Sono stati comunque adottati ed efficacemente attuati **modelli organizzativi di gestione e di controllo** idonei a prevenire reati della specie poi verificatasi.

L'efficace attuazione include anche la costituzione dell'OdV.

Non si chiede evidenza dell'elusione fraudolenta



Apicali

La difesa dell'ente in fase di indagine è molto complessa, quasi impossibile in alcuni casi: **come si può dimostrare che il soggetto ha operato con frode senza considerarlo a priori colpevole?**

Sottoposti

La difesa dell'ente durante le indagini è più agevole poiché non presuppone da parte dell'ente una valutazione a priori di innocenza o colpevolezza del sottoposto interessato.

f. Il Modello di Organizzazione e Gestione



Per essere considerato valida esimente, il modello organizzativo e di gestione da sviluppare deve rispettare alcuni criteri fondamentali (Art. 6 comma 2):

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

Il MOG in tema di sicurezza

DLgs 81/2008 Art. 30 - Modelli di organizzazione e di gestione

1. Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica 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.

2. Il modello organizzativo e gestionale di cui al c. 1 deve prevedere idonei **sistemi di registrazione** dell'avvenuta effettuazione delle attività di cui al c. 1.

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

4 Il modello organizzativo deve altresì prevedere un idoneo **sistema di controllo sull'attuazione del medesimo modello e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate**. Il riesame e l'eventuale modifica del modello organizzativo devono essere adottati, quando siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro, ovvero in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico.

5. In sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle **Linee guida UNI-INAIL** per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard **OHSAS 18001:2007** si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.



Presenza di un SGI

ISO 9001
ISO 14001
OHSAS 18001



Il Modello 231 - MOG deve essere progettato con l'obiettivo di garantire la massima integrazione con il sistema gestionale esistente, di cui è parte integrante

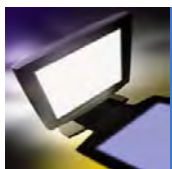
i documenti che costituiscono il MOG

La documentazione da produrre, il cui insieme costituisce il MOG, è la seguente

- **codice etico**
- **codice dei comportamenti**
- **sistema sanzionatorio** (o disciplinare) per violazioni dei protocolli che costituiscono il MOG
- **regolamento dell'organismo di vigilanza**
- **parte generale del MOG**, che descrive gli aspetti generali del modello di organizzazione e gestione
- **parte speciale del MOG**, che include tutti i protocolli di prevenzione reati adottati dalla società



g. L'Organismo di Vigilanza



l'organismo di vigilanza

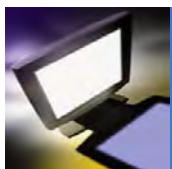
L'organismo di vigilanza ha il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, curandone l'aggiornamento.

La giurisprudenza ha chiarito che l'organismo di vigilanza deve essere caratterizzato da:

- **Autonomia ed indipendenza** (nessun compito operativo, autonomi poteri di iniziativa e controllo, posizione di staff al vertice aziendale)
- **Professionalità ed integrità** (capacità organizzative ed ispettive, integrità personale)
- **Continuità d'azione**
- L'organismo di Vigilanza è soggetto a una **responsabilità civile** nei confronti dell'Ente per il pregiudizio che l'inosservanza dei compiti cui è tenuto abbia causato allo stesso Ente.
- Non pare invece ipotizzabile una **responsabilità** di tipo **penale** a carico dell'OdV per non essere riuscito a impedire l'eventuale reato (concordano tutte le Linee Guida). Unica eccezione quella prevista dal Dlgs 231/2007 in materia di antiriciclaggio.



- Organo collocato al vertice aziendale le cui scelte non sono sindacabili
- Non deve essere inquadrato nella gerarchia aziendale (deve avere autonomia organizzativa e funzionale)
- Deve poter riportare solo agli organi sociali di vertice (flussi di reporting)
- Deve poter autodeterminare le proprie regole comportamentali o procedurali
- Deve essere dotato di risorse finanziarie e strutturali
- Deve avere autonomia nel controllo, cioè deve avere libero accesso a informazioni e documentazione



- Nessun legame di sudditanza nei confronti della società e del suo management
- Deve essere estraneo a forme di interferenza e pressione da parte del management
- I suoi componenti non debbono svolgere attività di gestione o incarichi di natura operativa (vanno bene i ruoli di staff)
- Esempio non accettabile: membro OdV di una società controllante ricopre carica operativa, apicale e gestionale in una società controllata (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.)
- Anche un professionista esterno può non essere indipendente (ad esempio se ha altri incarichi)



- Deve essere professionalmente capace ed affidabile
- Sono richieste professionalità specifiche in capo ai membri dell'OdV (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.)
- L'OdV deve essere dotato di competenze multidisciplinari (natura societaria, penale, organizzativa, amministrativa, ecc)
- Debbono essere previste rigorose cause di ineleggibilità o revoca. Si deve evitare che un soggetto condannato per reati 231 possa rimanere in carica fino al passaggio in giudicato della sentenza (Trib. Napoli, Ufficio Gip, 26.06.2007, ord.)



- Deve poter operare con un impegno anche non esclusivo, ma idoneo ad assolvere con continuità, efficienza e presenza, i diversi compiti affidati
- dubbio: come può avere continuità d'azione un OdV tutto esterno? Risposta: avendo il supporto di una struttura interna e garantendo efficaci flussi informativi

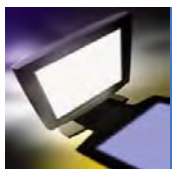


Unica indicazione legislativa: “uno specifico **organismo dell'ente**”

Sicuramente deve essere un Organo nominato dal Consiglio di Amministrazione

Quale è la composizione suggerita per l'OdV ?

- Organismo **interno, esterno o misto** ?
- **Monosoggettivo o plurisoggettivo** ?
- Può coincidere o includere una **funzione esistente** ?
es.: *internal audit, collegio sindacale, rappresentante direzione per i sistemi gestionali, ecc..*



OdV negli enti di piccole dimensioni

Negli enti di piccole dimensioni i compiti dell'Organismo di Vigilanza possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente (art. 6 comma 4 Dlgs. 231/01)

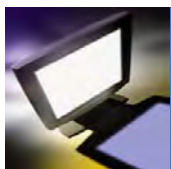
- **Piccole dimensioni:** la legge non chiarisce quando l'ente è di piccole dimensioni: l'organo amministrativo, sotto la propria responsabilità, deve decidere e motivare (es.: *la sostanziale omogeneità dell'attività svolta, la linearità e la modesta articolazione organizzativa, ecc...*)
- **Organo Dirigente:** la legge non chiarisce quale sia l'Organo Amministrativo competente (*CdA, Amministratore Unico, Direttore Generale*)



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 di cui al comma 1, lettera b).

(art. 6 comma 4 bis Dlgs. 231/01)

- È una possibilità non un obbligo
- Ove esercitata, questa possibilità non modifica in alcun modo le caratteristiche richieste all'Organismo di Vigilanza, che pertanto dovranno essere integralmente possedute dal Collegio Sindacale, dal Consiglio di Sorveglianza o dal Comitato per il controllo della gestione



L'OdV ha il compito di

- 1) vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello
- 2) curare l'aggiornamento del modello

1) vigilanza e controllo

- Funzione primaria dell'OdV è quella di vigilare sull'attuazione e corretta applicazione del Modello adottato
- Verificare la coerenza tra i comportamenti aziendali ed il Modello
- Controllare periodicamente le aree "sensibili"
- Analizzare la reale efficacia ed effettiva capacità del Modello di prevenire la commissione dei reati rispetto alla natura dell'ente

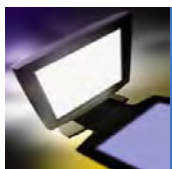


2) adattamento e aggiornamento del modello

Adattamento continuo del Modello alle circostanze interne ed esterne:

- Variazione dell'attività o della struttura dell'ente
- Rilevazione di un malfunzionamento del Modello
- Variazioni legislative che danno origine a nuovi reati presupposto
- Chiarimenti legislativi e/o giurisprudenziali sull'applicazione del DLgs 231/01

N.B.: La competenza a deliberare le modifiche al Modello spetta al massimo livello decisionale dell'ente, al quale l'OdV deve proporre le variazioni da apportare.



POTERE DI AUTOREGOLAMENTAZIONE

- Scelta della modalità di autoconvocazione, di verbalizzazione, di deliberazione, di comunicazione e rapporto con ogni funzione aziendale, di acquisizione di informazione e documentazione

POTERE ISPETTIVO

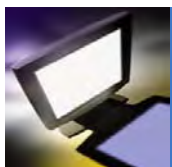
POTERE SANZIONATORIO

- Attivazione di procedimenti disciplinari nei confronti di chi non abbia rispettato i modelli adottati, indipendentemente da ipotesi di reato.
- Segnalazione all'organo amministrativo e proposta di una misura sanzionatoria in presenza di ipotesi di reato (indipendentemente da un eventuale giudizio penale).
- Attivazione di verifiche in caso di segnalazioni o denuncia di infrazione, dandone conto agli organi aziendali deputati.



Le informazioni potranno riguardare, ad esempio:

- le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al Dlgs 231/2001;
- le notizie relative alla effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del modello organizzativo, con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni;
- per quanto concerne le tematiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'OdV potrà ricevere informazioni da tutte le figure individuate dal Dlgs 81/08 (Datore di Lavoro, RSPP, RLS, MC)



h. Le sanzioni





le sanzioni per le violazioni del DLgs 231/2001

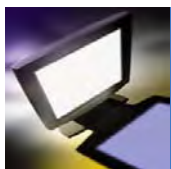
D.LGS.
231

Il Dlgs 231/2001 prevede le seguenti misure sanzionatorie:



- **Pecuniaria** misurata in quote, in funzione della gravità del reato
- **Interdittiva** per es. divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, sospensione o revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, esclusione di agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi ed eventuale sospensione di quelli già concessi, divieto di pubblicizzare beni o servizi (durata max 2 anni se temporanea)
- **Confisca dei proventi del reato**
- **Pubblicazione della sentenza**

N.B.: Le sanzioni interdittive possono essere erogate in via cautelare nel corso del procedimento quando l'ente è già stato condannato nei 5 anni precedenti o quando il profilo del reato è di rilevante ammontare



le sanzioni pecuniarie

D.LGS.
231

I singoli articoli del DLgs 231/2001 definiscono e modulano la tipologia e l'entità delle sanzioni applicabili alla famiglia di reati oggetto dell'articolo stesso.

Le sanzioni pecuniarie sono determinate con un sistema per quote e per ogni reato sono individuati numero minimo e massimo di quote applicabili; il meccanismo le rende sempre "afflittive".



Fase 1

Numero quote in base al tipo di illecito e alla gravità dello stesso:

- minimo 100 quote
- Massimo 1.000 quote



Fase 2

Valore monetario della quota in base alle effettive condizioni economiche del singolo ente

- minimo 258,23 euro
- massimo 1.549,37 euro



diversa gravità di reato

D.Lgs.
231



Diversa gravità di reato, diverso numero di quote.
Uguali condizioni economiche, uguale valore della quota



Importo 38 €



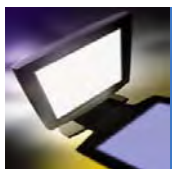
**Importo 150 €
6 punti patente**



Infrazione Art. 157
divieto di sosta



Infrazione Art. 156
passaggio col rosso



diverse condizioni economiche, è come se

D.Lgs.
231

Stessa gravità di reato, stesso numero di quote
Diverse condizioni economiche, diverso valore della quota
(fino a 6 volte il minimo)



Infrazione Art. 157
divieto di sosta



Importo 38 €



Importo 228 €

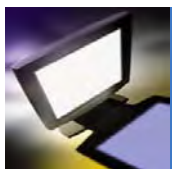


le sanzioni pecuniarie

D.LGS.
231

Vengono fortemente ridotte in molti casi (**Art. 12**):

- a. al **50%** (con importo massimo di 25.822 euro) se:
 - l'autore del reato l'ha fatto nel proprio interesse e il vantaggio per l'ente è nullo o minimo;
 - Il danno patrimoniale causato è di lieve entità;Nel caso a) (**Art. 11**) l'importo della quota è sempre ridotto a 103,30 euro
- b. a un valore **fra il 50% e il 66%** se, prima dell'apertura del dibattimento,:
 - L'ente ha risarcito il danno o si è adoperato in tal senso;
 - È stato adottato un modello organizzativo idoneo
- c. Se ricorrono sia la condizione a) che quella b) la sanzione è ridotta a un valore **fra il 33% e il 50%**, fermo restando il valore della quota a 103,30 euro
- d. In ogni caso la sanzione non può essere inferiore a 10.329 euro



le sanzioni interdittive

D.LGS.
231

Le sanzioni interdittive (**Art. 9 comma 2**) sono:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi



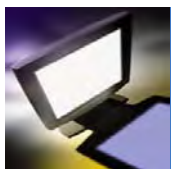
Non sono previste per tutte le tipologie di reato.

Condizioni necessarie per applicare sanzioni interdittive (Art. 13):

- a. **rilevante profitto** per l'ente; se soggetto attivo è un subordinato, il reato deve essere stato agevolato da gravi carenze organizzative
- b. **reiterazione degli illeciti**.

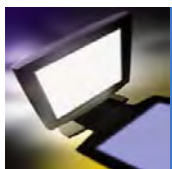
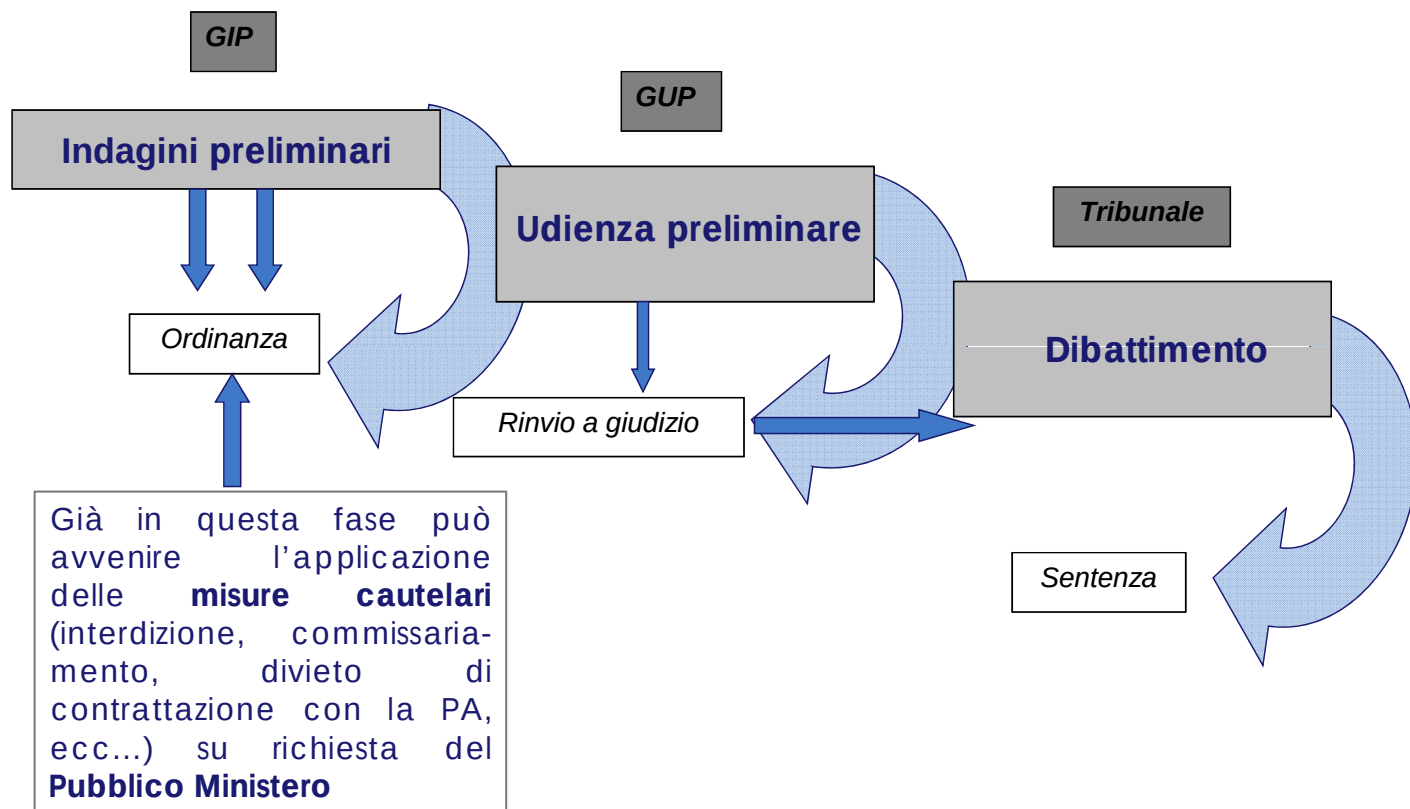
Non possono essere applicate se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, l'ente pone in essere le seguenti condotte riparatorie (Art. 17):

- a. **risarcimento del danno** ed eliminazione conseguenze dannose del reato;
- b. **attuazione di modelli organizzativi** idonei a prevenire reati simili;
- c. **messa a disposizione del profitto** conseguito ai fini della confisca.



Art. 19. Confisca

1. Nei confronti dell'ente è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.
2. Quando non è possibile eseguire la confisca a norma del comma 1, la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.



il sequestro preventivo e conservativo

Art. 53. Sequestro preventivo

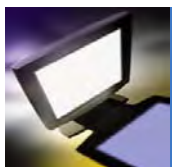
Il giudice può disporre il **sequestro delle cose di cui è consentita la confisca** a norma dell'articolo 19. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 321, commi 3, 3-bis e 3-ter, 322, 322-bis e 323 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.

Art. 54. Sequestro conservativo

Se vi è **fondata ragione di ritenere che manchino o si disperdano le garanzie per il pagamento della sanzione pecuniaria, delle spese del procedimento e di ogni altra somma dovuta all'erario dello Stato**, il pubblico ministero, in ogni stato e grado del processo di merito, chiede il sequestro conservativo dei beni mobili e immobili dell'ente o delle somme o cose allo stesso dovute. Si osservano le disposizioni di cui agli articoli 316, comma 4, 317, 318, 319 e 320 del codice di procedura penale, in quanto applicabili.



i - Perché realizzare il MOG



perché realizzare il MOG

Anche con la consapevolezza che il Modello Organizzativo di gestione e controllo non è uno scudo magico che pone l'azienda al riparo da qualsiasi conseguenza in tema di responsabilità amministrativa, l'unica conclusione ragionevole è invitare tutte le aziende che ancora non l'abbiano fatto a realizzare un MOG ex DLgs 231/2001.

Le motivazioni sono sintetizzate nelle slides che seguono.

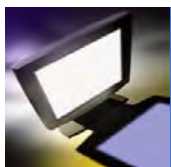




sei buone ragioni per adottare un MOG

D.Lgs.
231

1. I protocolli di prevenzione riducono il rischio commissione reati. Pensiamo anche ai benefici derivanti dal dover analizzare con riferimento specifico alla nostra azienda le situazioni che potrebbero dare origine alla commissione di reati e alla prevenzione dei reati di natura colposa, come quelli per noi molto rilevanti in tema di sicurezza sul lavoro.
2. In caso di reati commessi da personale sottoposto, il MOG costituisce una esimente totale dalla responsabilità amministrativa e resta a carico del Pubblico Ministero l'eventuale dimostrazione della inefficacia dello stesso MOG; questo protegge anche dalle eventuali misure cautelari.
In questo caso il MOG è uno scudo protettivo effettivo.
3. In caso di reati attribuiti a personale apicale, la difesa è meno efficace, perché è invertito l'onere della prova; in ogni caso senza il MOG l'ente non può neanche provare a difendersi; anche la protezione dalle eventuali misure cautelari, pur essendo debole, è in ogni caso migliore che in assenza di MOG.



sei buone ragioni per adottare un MOG

D.Lgs.
231

4. La realizzazione di un MOG riparatore, a valle della contestazione di un reato, sarebbe comunque necessaria per mitigare le sanzioni e le misure cautelari; tale attività sarebbe molto più impegnativa rispetto alla predisposizione preventiva del MOG
5. Il recente rating di legalità per l'accesso ai finanziamenti prevede come condizione di rilascio del rating che la società non abbia subito condanne e che non siano state adottate misure cautelari ex DLgs 231/2001 e come condizione di miglioramento del rating che la società abbia realizzato un MOG 231
6. Gli amministratori possono essere soggetti ad addebito di responsabilità da parte dei soci se la società subisce danni come conseguenza del fatto che non è stato realizzato uno strumento organizzativo come il MOG

Dino Bogazzi, Giuliano Marullo, Alberto Rivieri, Michele Tritto
CODICE DI COMPORTAMENTO ANCE
E SOFTWARE SQUADRA



D.LGS.
231



Grazie !

ANCE

ASSOCIAZIONE NAZIONALE
COSTRUTTORI EDILI