

“231”: Il modello organizzativo esimente non è solo un ombrello per le aziende

Flavia Blumetti e Maurizio Cappelletti

Il decreto legislativo 231/2001 disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica e, nel caso di comportamenti illeciti commessi da soggetti apicali o da dipendenti/collaboratori nell'interesse o a vantaggio della società stessa, prevede sanzioni e provvedimenti disciplinari pressoché severi.

Originariamente previsto per pochi reati, nel corso degli anni la responsabilità delle società si è estesa ad aree non omogenee: dai reati di *market abuse* al riciclaggio, dai reati societari ai delitti con finalità di terrorismo o eversione dell'ordinamento democratico, dai delitti contro la personalità individuale alle lesioni gravi e omicidi colposi determinati da violazioni antinfortunistiche.

L'adozione del modello è facoltativa, nel senso che la mancata adozione non è sanzionabile. Tuttavia, in caso di illecito, l'esonero dalla responsabilità è percorribile solo se la società si sia dotata di un modello di organizzazione, gestione e controllo efficace e quindi esimente.

L'azienda, che ha responsabilità amministrativa, risponde in sede penale se:

- È stato commesso uno dei reati previsti dal decreto
- Il reato è stato commesso nell'interesse o a vantaggio dell'azienda
- L'azienda non si è dotata di un modello organizzativo effettivo ed efficace per la prevenzione dei reati

Il crescente rischio delle società di commettere reati, che nel caso peggiore subirebbero l'interdizione dell'esercizio delle attività, ha indotto in molti casi a rivedere la propria azienda attraverso:

- La mappatura dei rischi e l'identificazione delle cosiddette aree sensibili
- La messa a punto di procedure operative
- La realizzazione di un sistema di controllo per la corretta applicazione delle procedure operative

In tale contesto, gioca un ruolo chiave l'*Organismo di Vigilanza* che, coerentemente con l'evoluzione della normativa, delle interpretazioni giurisprudenziali e delle mutate configurazioni dei rischi aziendali, è responsabile di garantire un adeguato sistema di prevenzione e controllo. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo e la sua efficace attuazione, tutela l'impresa e agisce come vero e proprio *ombrello* in difesa della società stessa. Ma non solo.

L'esperienza dimostra che una buona diagnosi è il primo passo per ogni buona cura. In tal senso, se da un lato, soprattutto a livello iniziale, i contenuti del decreto sono stati recepiti dalle aziende come limiti all'esercizio delle attività ovvero come un ulteriore vincolo burocratico giurisprudenziale, in seconda battuta essi sono stati utilizzati dal Vertice come una possibilità per rivedere l'organizzazione. Purtroppo oggi sono ancora poche le aziende sensibili a questo tema e molto, a nostro parere, è opportuno fare perché i Vertici aziendali considerino l'adeguamento alla 231 una opportunità, oltre che una necessità amministrativa.

Nell'ambito della 231 l'aspetto organizzativo è assolutamente rilevante e, dopo nove anni di giurisprudenza, l'adeguamento diventa un'*occasione* e un'*opportunità* per l'azienda di rivedere, in ottica integrata, procedure, meccanismi, sistemi, ruoli e responsabilità. La messa a punto di un sistema

strutturato e organico di procedure e attività di controllo che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati (aspetto che rappresenta la soglia di accettabilità esimente), richiede infatti una revisione del funzionamento dell'organizzazione a 360°.

Non è di secondaria importanza il fatto che la responsabilità oggettiva, da sempre assegnata ai Vertici aziendali, in caso di reati commessi viene meno se si dimostra l'effettività del modello. Lo dimostra, tra l'altro, una sentenza del 17 novembre 2009 in cui i giudici di merito del Tribunale di Milano, hanno escluso la responsabilità della società dopo aver dimostrato che l'adozione tempestiva dei modelli e il loro adeguamento alle linee guida diramate dalla Confindustria escludevano la responsabilità *penale* della società. Certamente, nel caso in cui la società non abbia adottato un modello organizzativo esimente, e il reato è stato commesso dal Vertice dell'azienda o da chiunque altro negli interessi o a vantaggio dell'azienda stessa, la sanzione e la responsabilità penale è pressoché scontata.

Grazie, dunque, alla implementazione del modello 231 è possibile realizzare una struttura che tuteli l'azienda, ma che sia capace anche di rivedere i principali processi organizzativi volti a rafforzare la reputazione dell'organizzazione nel mercato e a ridurre i costi di gestione.

In definitiva, perché il modello 231 sia al tempo stesso ombrello *e* opportunità:

1. è assolutamente necessario progettare modelli *su misura*, coerenti con i modelli aziendali in essere;
2. è assolutamente necessario che vi sia la disponibilità del Vertice ad andare oltre il puro tentativo di adeguamento alla normativa per ottenere un prodotto integrato e coerente con i bisogni interni ed esterni all'azienda.