

SEMINARIO GRATUITO**Durata 4h****MECQ S.R.L. IN COLLABORAZIONE CON ISTITUTO AMBIENTE EUROPA*****“Quando è opportuno implementare un modello organizzativo secondo D.Lgs. 231/2001? Una analisi costi benefici basata su esempi aziendali concreti”.*****Premessa**

Il D.Lgs. 231/2001 nasce per combattere, tramite un sistema di sanzioni applicato direttamente agli enti (aziende, associazioni ecc.) e non a persone fisiche, i comportamenti criminosi che possono essere tenuti dalle aziende medesime. La sua applicazione si riferisce a un preciso elenco di reati che negli anni è stato ampliato e ancora lo sarà in futuro (reati dolosi quali falso in bilancio, truffa nei rapporti con la P.A, frode in commercio, violazione di brevetti, marchi, diritti d'autore, ecc. e colposi quali omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro; prossimamente anche reati a carattere ambientale). Le sanzioni sono pesanti: pecuniarie (p. es. per i reati sulla sicurezza sul lavoro sino a € 1.500.000,00) interdittive (sospensione della attività, con durata che nel caso di omicidio colposo è fra tre mesi e un anno, divieto di contrattare con la P.A. ecc.). alle aziende è data una opportunità di esimersi da queste pene “amministrative” solo se implementano un modello organizzativo atto a prevenire i reati in oggetto. Quindi, a fronte della “pressione” del legislatore verso l’adozione di una organizzazione aziendale volta alla prevenzione dei reati, il seminario intende esporre una analisi di fattibilità & costi-benefici relativamente alla possibile adozione del modello organizzativo esimente; tale analisi sarà necessariamente basata su pregresse esperienze aziendali maturate dai relatori.

Destinatari

Il seminario è rivolto a chi in azienda è partecipe della decisione in merito all’adozione di modelli organizzativi e coinvolto nella loro implementazione:

- Membri del CdA / Amministratori Delegati / Direttori Generali
- Responsabili Amministrazione, Finanza e Controllo
- Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione
- Responsabili Ufficio Legale

TEMATICHE ED ARGOMENTI**Martedì
22 giugno
2010****ore
9.00
13.00**

- Introduzione al D. Lgs. 231/01: reati presupposto, elementi soggettivi ed oggettivi, sanzioni pecuniarie ed interdittive
- Il modello organizzativo esimente: elementi fondamentali (codice etico, individuazione processi critici, attribuzione responsabilità, sistema sanzionatorio, procedure, organismo di vigilanza)
- Utilità del modello esimente: quando serve averlo (la mappatura del rischio reato)
- Complessità del modello e suo impatto sulla organizzazione aziendale
- Opportunità di miglioramento aziendale derivanti dalla adozione del modello
- Spazio per le domande

Il seminario è a numero chiuso. La partecipazione è subordinata alla conferma dell’avvenuta iscrizione da parte dell’organizzazione.

Relatori: Ing. Alessandro Mazzeranghi (Mecq S.r.l.) – Avv. Alberto Gandini (Cogita S.r.l.)
Sede: c/o Hotel Datini, Viale Marconi 80 - Prato



MODULO D'ISCRIZIONE

SEMINARIO GRATUITO

4 ORE

MECQ S.R.L. IN COLLABORAZIONE CON ISTITUTO AMBIENTE EUROPA

“Quando è opportuno implementare un modello organizzativo secondo D.Lgs. 231/2001? Una analisi costi benefici basata su esempi aziendali concreti”.

Prato 22 giugno 2010

Modulo di iscrizione

COGNOME _____ NOME _____

AZIENDA _____ FUNZIONE _____

VIA _____ CAP _____ CITTA' _____ PROV. _____

TEL. ____/____/____ FAX ____/____/____ E-MAIL _____

Relatori: Ing. Alessandro Mazzeranghi (Mecq S.r.l.) – Avv. Alberto Gandini

Sede: c/o Hotel Datini, Viale Marconi 80 - Prato

Iscrizioni: casale@mecq.it – fax 0574.074399

BREVE PRESENTAZIONE DELLE TEMATICHE

Queste poche righe vogliono sintetizzare in modo semplice e diretto quali sono gli elementi di cui tenere conto per decidere se un ente può trarre beneficio dalla implementazione di un modello organizzativo esimente ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Cosa è il D.Lgs. 231/2001

Il D.Lgs. 231/2001 nasce da direttive europee per combattere, tramite un sistema di sanzioni applicato direttamente agli enti (aziende, associazioni ecc.) e non a persone fisiche, i comportamenti criminosi che possono essere tenuti dalle aziende medesime. Non ha valenza generale ma si riferisce a un preciso elenco di reati che negli anni è stato ampliato e ancora lo sarà in futuro. Si tratta di reati sia dolosi (falso in bilancio, truffa nei rapporti con la P.A, frode in commercio, violazione di brevetti, marchi, diritti d'autore, ecc.) che colposi (per ora solo omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime con violazione della normativa sulla sicurezza sul lavoro, prossimamente anche reati a carattere ambientale).

Le sanzioni sono pesanti: pecuniarie (p. es. per i reati sulla sicurezza sul lavoro sino a € 1.500.000,00) interdittive (sospensione della attività, con durata che nel caso di omicidio colposo è fra tre mesi e un anno, divieto di contrattare con la P.A. ecc.) e pur essendo "amministrative" non possono essere in alcun modo "coperte da assicurazione". Quindi la pressione verso gli enti affinché tengano un comportamento "etico" (sarebbe meglio dire rispettoso della legge) è fortissima.

Il modello organizzativo esimente

Come possono le aziende evitare di incorrere in sanzioni? Meglio: come possono difendersi se un membro della organizzazione (non necessariamente un dipendente) commette uno dei reati elencati nel D.Lgs. 231/2001?

Ovviamente una difesa perfetta sarebbe quello di evitare che i reati in questione vengano commessi, ma abbiamo a che fare con esseri umani che per dolo o per errore (colpa) possono commettere reati. E lo possono fare, addirittura, pensando di fare il bene dell'ente!

Non resta quindi che la organizzazione di un sistema volto a prevenire i reati. Ed è proprio il fatto di avere implementato e attuato un modello organizzativo per prevenire i reati, che consente all'ente di "esimersi" dalla responsabilità amministrativa (si parla infatti di "modello organizzativo esimente"). Quindi se il modello esiste, funziona ed è completo, l'ente non è più soggetto a responsabilità amministrativa.

Ovviamente il legislatore spinge sul modello perché certamente può (deve) avere un effetto benefico nella prevenzione e nella riduzione dei reati. L'ente, per parte sua, lo vede anche come "assicurazione" nel caso che un reato venisse comunque commesso.

Elementi fondamentali del modello

Il modello deve avere, naturalmente, caratteristiche precise:

- Nelle aziende è atto del Consiglio di Amministrazione in qualità di soggetto che si impegna a condurre la azienda a vantaggio dei soci; negli altri enti si applicano criteri equivalenti.
- Deve basarsi su una chiara dichiarazione di intenti (codice etico) dell'organo direttivo dell'ente che dichiara ufficialmente che i reati elencati nel decreto non devono essere commessi da collaboratori dell'ente medesimo, anche nel caso che da tali reati possa apparentemente derivare un beneficio per l'ente. Aggiungiamo che nel codice etico si possono indicare anche comportamenti e reati ad oggi non facenti parte dell'elenco del decreto, ma rilevanti per la tutela del buon nome e del patrimonio dell'ente.
- Per i processi critici deve prevedere specifici protocolli che declinino da qualsivoglia responsabilità e definiscano i controlli da effettuare per verificare che tali processi siano sviluppati anche con una particolare attenzione alla prevenzione dei possibili reati e/o delle violazioni dei principi etici della azienda.
- Deve prevedere una chiara distribuzione di responsabilità in merito a tutti i processi rilevanti per la prevenzione dei reati.
- Deve prevedere un sistema sanzionatorio da applicare in caso di violazione del codice etico, dei protocolli ecc.
- Ove determinati processi siano altamente complessi, deve prevedere procedure che guidino alla esecuzione dei processi in oggetto nel modo più idoneo al fine di prevenire possibili reati e/o violazioni dei principi etici della azienda.

- Deve essere assoggettato al controllo di un Organismo di Vigilanza (interno o esterno all'ente) che deve operare per conto dell'organo direttivo, con competenza e autonomia.

Serve avere un modello esimente?

Il modello serve agli enti che hanno, per le loro caratteristiche, una reale esposizione al rischio reato, e deve essere sviluppato, nelle sue parti operative, solo per quei reati riguardo ai quali si è rilevato un rischio non trascurabile (quindi non un rischio assolutamente teorico, ma un rischio concreto e plausibile).

Sotto queste condizioni è l'unico strumento "certo" che garantisce alla azienda di evitare pesanti sanzioni amministrative che, in alcuni casi, ne potrebbero mettere a rischio la sopravvivenza.

Complessità del modello e suo impatto sulla organizzazione aziendale

Il modello è tanto più complesso quanto più numerosi sono i reati a cui l'azienda è esposta, ma ancora di più quanti più sono i processi aziendali all'interno dei quali possono essere commessi i reati che si vogliono prevenire.

Altro fattore determinante è la complessità della organizzazione aziendale; quindi il modello per una PMI è radicalmente diverso (più semplice) dal modello per una multinazionale. Quindi anche l'onere di implementazione e attuazione è totalmente diverso.

Implementare il modello non è una questione "di carta" ma comporta sicuramente qualche modifica e ottimizzazione della organizzazione aziendale.

Per il settore industriale ad oggi la parte più complessa e impegnativa del modello appare quella legata, direttamente o anche solo indirettamente, alla sicurezza sul lavoro, anche per il fatto che si ragiona di reati colposi che possono essere commessi praticamente da tutti i membri della organizzazione.

Opportunità di miglioramento aziendale derivanti dalla adozione del modello

È evidente che il modello, ove sussiste il rischio reato, ha una sua utilità immediata come strumento per "assicurare" l'ente contro la commissione di reati.

C'è dell'altro però! Non sempre sarà vero, ma in molti casi il modello si è rivelato utile strumento per il riesame critico e la messa a punto dei processi aziendali in una ottica di efficacia e ripetibilità; unica attenzione: bisogna evitare di fare perdere flessibilità alla azienda quindi non si deve esasperare il controllo (quando non è essenziale per avere un modello vero e quindi esimente) a scapito della efficienza.

Come detto l'osservazione deriva dall'esperienza e si basa sul fatto che il modello non porta a una certificazione da esibire, ma dovrà essere "esposto" solo in caso di commissione di reato; è quindi interesse del medesimo organo amministrativo che promuove il modello, avere un sistema vero e dimostrabile a terzi. A differenza della qualità (un costo e basta, nella mente di diversi manager) qui le cose vanno fatte sul serio, quindi i processi critici vanno regolamentati. E da qui nasce il beneficio, anche in settori inaspettati come gli acquisti, la gestione dei turni di lavoro ecc.

Appendice: categorie di reati

- Reati di corruzione e concussione
- Truffa aggravata in danno dello Stato
- Frode informatica, reati di falso riguardanti documenti informatici, trattamento illecito di dati
- Frodi riguardanti l'erogazione di contributi, agevolazioni, sgravi contributivi e fiscali, erogati dalla UE, dallo Stato e da altri Enti pubblici.
- Falso in bilancio e altri reati societari.
- Ricettazione, riciclaggio, impiego di beni e denaro di provenienza illecita
- Omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali
- Reati in materia di commercio
- Reati in materia di proprietà industriale (violazione di brevetti, marchi, segni distintivi) e violazioni del diritto di autore
- Abusi di mercato (solo società quotate su mercati finanziari)
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- Reati contro la personalità individuale (es. riduzione in schiavitù)
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Fattispecie di reati transnazionali legati alla criminalità organizzata