



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

S.A.F.  
SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE LUIGI MARTINO

## SISTEMI DI COMPLIANCE

E DECRETO LEGISLATIVO 231 DEL 2001

# Valutazione, formazione e sviluppo delle risorse umane. Analisi organizzativa e interventi, prevenzione del rischio

Gen.B. Maccani Dott. Ivano



ORDINE DEI  
DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI  
ESPERTI CONTABILI

M I L A N O

15 Novembre 2013



S.A.F. LUIGI MARTINO

Fondazione dei Dottori Commercialisti di Milano



## L'attività investigativa della P.G



## Requisiti di idoneità ed efficacia del modello 231 ai fine della tutela degli azionisti

# SOPRAVANZAMENTO DELL'ILLEGALITÀ DI IMPRESA SU QUELLA INDIVIDUALE



La criminalità economica ha come attori sempre meno le persone fisiche con il conseguente sopravanzare dell'illegalità di impresa su quella individuale, dimostrando che la società può e vuole delinquere

L'amministratore di una società è il rappresentante che può essere sostituito, esautorato, quando non più utile o presentabile

## PRIMA DEL D.LGS 231/2001

- Le imprese avevano poco da temere dall'esercizio di azioni penali nei confronti di propri amministratori o dirigenti
- Rischio limitato ad eventuale risarcimento del danno se reclamato dalla pubblica amministrazione

## OGGI

Introduzione della responsabilità dell'ente:  
espone il patrimonio dell'ente stesso e coinvolge  
gli interessi economici dei soci

# *Il Decreto Legislativo 231/2001: dalla prevenzione penale al buon governo societario*

Il Modello 231/2001: opportunità per semplificare ed integrare gli strumenti di organizzazione, gestione e controllo in un'ottica di buon governo societario

l'obbligatorietà, “*mediata o meno*”, dell'adozione del Modello,  
di cui al D.Lgs. 231/2001,  
ha nel tempo portato gli amministratori  
a porre la propria attenzione, non solo sulla valenza giuridica del  
decreto 231, ma  
sul rapporto costi benefici che dall'adozione del Modello 231  
potesse derivare

con le seguenti *utili* considerazioni

1. L'esimente da responsabilità per la società in caso di reato presupposto da parte di soggetto Apicale
2. Una maggiore focalizzazione sulle attività sensibili realmente rilevanti per l'azienda ed una contestuale riduzione dei costi di esercizio e di mantenimento del Modello (*risk assesment*)
3. In materia di delega – la presunzione di corretto adempimento dell'obbligo di vigilanza da parte del datore di lavoro (ex art 16 D.lgs. 81/2008), con la conseguente riduzione della probabilità di controlli da parte degli organi di vigilanza

4. L'abbattimento del rischio per gli amministratori di essere riconosciuti responsabili in sede civile per i danni patrimoniali subiti dalla società stessa in conseguenza della mancata adozione del Modello
5. L'esplicitazione dei valori etici caratterizzanti l'azienda verso dipendenti, clienti, fornitori, collaboratori ed altri portatori di interesse
6. L'adozione di una corretta *governance* che, orientata al “*buon governo*”, persegua gli interessi di tutti gli *stakeholder*



7. In tema di rapporti con gli enti pubblici il Modello 231 è oggi considerato prerequisito per
- a. il rinnovo delle convenzioni in scadenza o per la stipula di nuove convenzioni con la Regione Calabria (dal 2008)
  - a. per ottenere / rinnovare / mantenere l'accreditamento e la relativa iscrizione nell'albo della Regione Lombardia (dal 2010)
8. Il *rafforzamento* della reputazione della società

# D.LGS 231/2001

Il procedimento di accertamento della responsabilità è di competenza del giudice penale ed è regolato, sia pure con alcune deroghe, dalla disciplina processual-penale

L'acquisizione di elementi di reità in ordine ad uno dei c.d. reati previsti dal d.lgs 231 e successive integrazioni.

Comporta una duplicità di adempimenti per la p.g.:

- quelli connessi all'accertamento della responsabilità penale dell'indagato
- quelli correlati alla responsabilità amministrativa dell'ente/società

Nonostante l'imperante crisi dell'economia il legislatore ha continuato ad ampliare le fattispecie dei reati presupposto.

## **La circostanza, fa ritenere che i soggetti collettivi debbano**

- riflettere sulla interpretazione finora data al Modello 231 quale paracadute per superare il pericolo della responsabilità amministrativa nel giudizio dei competenti organi inquirenti penali.
- meditare sull'ipotesi di una nuova metodologia di organizzazione interna e di controllo integrato che elimini gli "steccati" tra i molteplici organismi interni di controllo delle società che operano nell'ambito di sistemi stratificati, paralleli e comunque non integrati tra loro con le conseguenti disfunzioni.

# I REATI RILEVANTI

## *(artt. 24-25 octies e legge 146/2006)*

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Reati di falsità in valori
- Reati societari
- Reati con finalità di terrorismo
- Reati contro la personalità individuale
- Abusi di mercato
- Reati transnazionali
- Omicidio e lesioni colpose
- Ricettazione, riciclaggio
- Reati informatici
- Reati ambientali
- Proprietà intellettuale

# SANZIONI

- PECUNIARIE
- INTERDITTIVE
- CONFISCA
- PUBBLICAZIONE DELLA SENTENZA

# SANZIONI PECUNIARIE

- *Autorità irrogante:* GIUDICE PENALE;
  
- *Elementi di valutazione:*
  - gravità del fatto,
  - grado di responsabilità dell'ente,
  - attività preventiva e successiva dell'ente per eliminare o attenuare le conseguenze del reato e per prevenire la realizzazione di ulteriori fattispecie incriminatrici;
  
- *Quantificazione:* PER QUOTE
  - da un minimo di 100 ad un massimo di 1.000 quote,
  - valore pecuniario per singola quota:  
*minimo € 258,23 – massimo € 1.549,37.*

# SANZIONI INTERDITTIVE

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione/revoca di licenza o concessione;
- divieto di contrarre con la P.A.;
- esclusione di agevolazioni, contributi, finanziamenti ed eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni e servizi

# ATTIVITÀ INVESTIGATIVE FINALIZZATE AD ACCLARARE LA RESPONSABILITÀ IN CAPO ALL'ENTE

- ❑ **Analisi** della struttura dell'ente, con riferimento all'esercizio dei poteri di amministrazione e controllo e alle caratteristiche dell'attività economica svolta
- ❑ **Verifica** dell'appartenenza del soggetto presunto autore del reato presupposto alla categoria dei soggetti "*in posizione apicale*" o "*sottoposti*"
- ❑ **Accertamento** dell'effettività dell' "*interesse*" e/o "*vantaggio*" per l'ente o società
- ❑ **Valutazione** in ordine alla rispondenza del *modello organizzativo* ai requisiti di idoneità ed efficacia
- ❑ Definizione delle *condizioni economico-patrimoniali* al fine di consentire all'autorità giudiziaria di determinare la quota-sanzione pecuniaria



# SOGGETTI DESTINATARI *ENTI A SOGGETTIVITÀ PRIVATA* PERSONE GIURIDICHE PRIVATE (art. 12 c.c.)

- associazioni cui lo Stato ha concesso il riconoscimento della personalità giuridica;
- fondazioni, anche quelle il cui oggetto prevede scopi di solidarietà;
- altre istituzioni di carattere privato

Attenzione anche enti ONLUS o NO-PROFIT

**SOGGETTI DESTINATARI**  
***ENTI A SOGGETTIVITÀ PRIVATA***  
**ASSOCIAZIONI E COMITATI PRIVI DI**  
**PERSONALITA' GIURIDICA (artt. 36 e ss. c.c.)**

istituzioni di carattere privato che non svolgono alcuna attività di carattere economico (i comitati e le associazioni prive di personalità giuridica)

Attenzione anche enti ONLUS o NO-PROFIT

# SOGGETTI DESTINATARI *ENTI A SOGGETTIVITÀ PRIVATA* SOCIETÀ

- società per azioni e in accomandita per azioni;
- società a responsabilità limitata;
- società per azioni con partecipazione dello Stato o di Enti Pubblici;
- società per azioni di interesse nazionale;
- società estere diverse da quelle nazionali, anche prive di personalità giuridica;
- società cooperative, anche no-profit o onlus;
- società mutue assicuratrici;
- società semplici;
- società in nome collettivo e in accomandita semplice;
- società previste da leggi speciali, quali le società di intermediazione finanziaria, gli intermediari finanziari, le società di investimento e di gestione di fondi comuni di investimento, le società di revisione.

# SOGGETTI DESTINATARI ENTI A SOGGETTIVITÀ PUBBLICA

enti pubblici economici;

- agenzie pubbliche (le aziende sanitarie locali, gli enti strumentali delle regioni e altri enti locali territoriali);
- aziende pubbliche per la gestione di servizi pubblici;
- Enti pubblici autarchici istituzionali che perseguono fini e interessi propri dello Stato (INPS, INAIL, ISTAT).

# ATTIVITÀ INVESTIGATIVA DELLA POLIZIA GIUDIZIARIA

*si sviluppa  
essenzialmente  
mediante*

- esame della documentazione contabile ed extracontabile acquisita alle indagini
- altri elementi informativi, anche di natura testimoniale



# ATTIVITÀ INVESTIGATIVA

## PRESUPPOSTO SOGGETTIVO

Il preliminare passo investigativo della p.g. è quello di verificare che l'indagato appartenga alla categoria dei *soggetti apicali o dei sottoposti*

# FIGURA DELL'“APICALE”

I reati sono commessi da soggetti che pur formalmente esterni all'ente sono di fatto tuttavia dotati di poteri tali da influenzarne in maniera determinante le scelte di fondo

*EQUIPARABILE A*

Colui che è formalmente investito della direzione dell'azienda

*INDAGINI*

- avere riguardo al contenuto delle funzioni concretamente esercitate, anche in assenza di un'investitura da parte dell'ente. Nel novero delle condotte imputabili all'ente rientrano, altresì, gli illeciti commessi dal reo che hanno esorbitato i limiti del mandato ricevuto.
- la responsabilità della società non è subordinata al fatto che l'illecito penale sia stato commesso nell'esercizio delle incombenze che erano state affidate al colpevole.

# Soggetti apicali

Sono coloro che rivestono funzioni di **rappresentanza, amministrazione o direzione** dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, ovvero coloro che esercitano, anche di fatto, **la gestione ed il controllo dell'ente:**

- ▣ Amministratori
- ▣ Direttori generali
- ▣ Rappresentanti legali
- ▣ Preposti a sedi secondarie
- ▣ Direttori di divisione
- ▣ c.d. Amministratori di fatto
- ▣ c.d. Socio tiranno



# Soggetti sottoposti

Sono le **persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza** di uno dei soggetti apicali:

- ▣ Lavoratori dipendenti
- ▣ Collaboratori
- ▣ Agenti
- ▣ Parasubordinati
- ▣ Consulenti

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, ecc. (G.I.P. presso il Tribunale di Napoli con ordinanza del 26.06.2007)

# APPROFONDIMENTO DEL PRESIDIO CHE DISCIPLINA IL FENOMENO DELLE CONSULENZE

Art. 6, comma 2 lett. c):  
*individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie.....*

Potenzialmente utilizzabile per  
“giustificare” esborsi economici aventi  
finalità corruttive



**Dazione di denaro o altre utilità** in vista di una successiva contropartita o come retribuzione per qualcosa già ottenuto

# ATTIVITÀ INVESTIGATIVA

## PRESUPPOSTO OGGETTIVO

Un secondo step del percorso investigativo riguarda il c.d. presupposto oggettivo, vale a dire l'analisi dello scopo perseguito dall'indagato e degli effetti in concreto della condotta criminosa

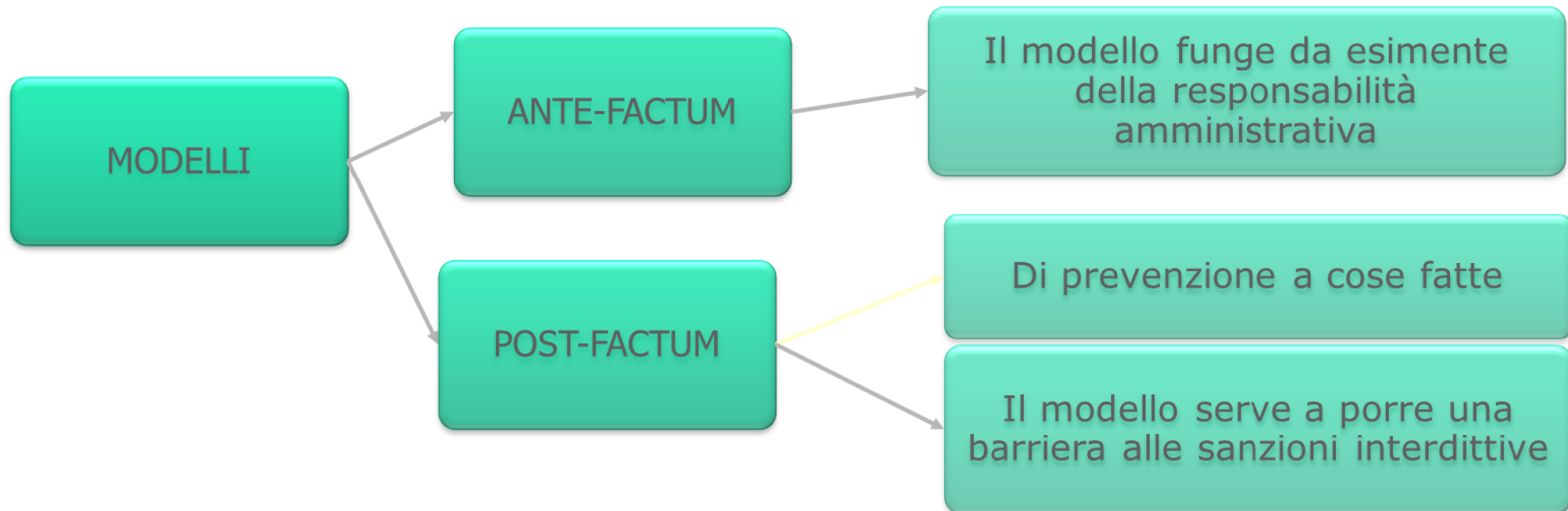
- Nesso di causalità tra reato presupposto e interesse/vantaggio conseguito dalla persona giuridica
- Non si può procedere nei confronti dell'ente se l'indagato ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi

# Presupposto Oggettivo

- ▣ Cassazione Penale Sez. II sent. N. 3615 in data 20.12.2005  
*«L'espressione normativa per cui l'ente risponde dei reati commessi nel "suo interesse o a suo vantaggio" evoca concetti distinti. ... i due parametri sono presupposti autonomi, potendosi immaginare un interesse dell'ente alla consumazione del reato incapace di tradursi in un concreto vantaggio a posteriori, come anche il conseguimento di un vantaggio non preventivato ex ante e prodotto da un reato la cui esecuzione non corrisponde ad un riconoscibile interesse della persona giuridica o di altri».*
- ▣ Tribunale di Milano, Sez. I, Penale, sentenza in data 18.12.2008  
L'interesse, a differenza del vantaggio, si configura come *«finalizzazione oggettiva del reato ad una utilità economica per l'ente»*, da valutare ex ante.
- ▣ La Corte di Cassazione (sentenza n. 15641/2009) ha sottolineato come tale riscontro deve essere particolarmente accurato e finalizzato a verificare se l'ente sia stato utilizzato come «schermo» per finalità esclusivamente personali degli autori del reato, evitando in tal modo di coinvolgerlo «nelle azioni illecite degli amministratori in qualità di responsabile mentre in realtà può risultarne soltanto una vittima».

# ATTIVITÀ INVESTIGATIVA

La terza fase investigativa si sostanzia nell'accertamento dell'effettiva validità dei modelli organizzativi



# AUTORI DEL REATO

## SOGGETTI "APICALI"

L'ente dovrà provare l'idoneità del modello di prevenzione oltre alla sua concreta adozione

**Inversione dell'onere della prova**

## SOGGETTI SOTTOPOSTI

L'onere probatorio si sposterà a carico degli organi inquirenti

Ruolo più incisivo e penetrante della P.G., addentrandosi nelle procedure predisposte dall'ente per garantirsi da possibili implicazioni di natura illecita.

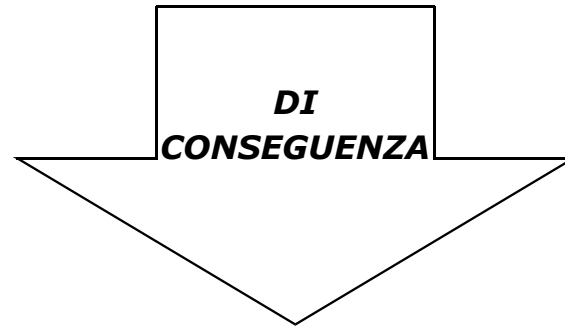
# Il Modello Organizzativo ed il sistema di controllo interno

Il Modello assume un ruolo baricentrico nell'ambito del sistema di controllo interno da cui riceve ed a cui trasmette fondamentali informazioni:





# UN MODELLO DI PREVENZIONE PUÒ RITENERSI ADEGUATO SE PUÒ ESSERE ELUSO SOLO INTENZIONALMENTE (CON RAGGIRI)



- ❑ non è possibile addurre la mera ignoranza delle direttive, procedure aziendali
- ❑ il semplice errore umano non può essere considerato una valida giustificazione
- ❑ la possibilità di frodi deve, comunque, trovare un serio argine nel modello di prevenzione



Il modello organizzativo deve essere sottoposto ad una continua e qualificata opera di “manutenzione” affidata all’O.di V. (canone di attualità).

Si tratta, in altri termini, di assicurare e riscontrare nel tempo la capacità preventiva e cautelare richiesta dal contesto normativo, alla luce dell’evoluzione dell’ambiente (strategie e obiettivi aziendali, sistema informativo, fattori di rischio, assetto organizzativo, etc).

I modelli organizzativi e le procedure sottostanti dovrebbero tener conto anche dei “rischi 231” riconducibili ai comportamenti dei partner commerciali, tramite clausole contrattuali volte ad ottenere da questi ultimi il rispetto del proprio modello e comunque finalizzate a tutelare l’ente nel caso di comportamento non in linea col modello.

In tale ottica appare opportuno prevedere taluni accorgimenti quali, a titolo esemplificativo, controlli effettivi sui rapporti con fornitori/clienti, la previsione ed applicazione di sanzioni, la risoluzione del contatto, etc.

# LA STRUTTURAZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO DEVE ESSERE ISPIRATO ALLE SEGUENTI LINEE GENERICHE

- Mappatura delle attività e funzioni nel cui ambito è possibile commettere un reato presupposto
- Predisposizione di misure organizzativo – procedurali per disciplinare l'assunzione delle decisioni aziendali, nelle attività a rischio
- Sistema dei poteri aziendali
- Sistema normativo interno
- Strutture organizzative
- Definizione di modalità di gestione delle risorse finanziarie
- Creazione di un sistema disciplinare contro le violazioni del modello
- Affidamento ad un organo interno del compito di vigilare sulla funzionalità e l'osservanza del modello

# STRUTTURAZIONE MODELLO ORGANIZZATIVO

In Particolare:

- ▣ I processi a rischio devono essere presidiati da una adeguata separazione dei compiti, impedendo che un'unica funzione possieda capacità decisionale autonoma in ordine ai processi a rischio
- ▣ Modalità di gestione delle risorse finanziarie aziendali: prevenire la possibilità di commettere reati mediante un impiego distorto delle stesse risorse
- ▣ Sistema disciplinare interno: le sanzioni devono essere integrate in un codice etico in cui devono essere chiaramente indicati i comportamenti da adottare in presenza di situazioni critiche (fattispecie a rischio ex decreto n. 231, casi di conflitto di interesse, ecc.). Il codice etico deve, inoltre, essere supportato da misure organizzative tali da facilitarne l'adozione ed il rispetto (adeguata divulgazione, a soggetti interni ed esterni, attribuzione ad un organo ad hoc del potere decisionale in caso di violazioni, ecc.).

Per tutte le attività vulnerabili, in relazione a ciascuna tipologia di potenziale reato presupposto ed avuto riguardo ai soggetti operanti nelle aree a rischio, appaiono necessarie la previsione di “specifici protocolli di prevenzione che regolamentino nel modo più efficiente ed efficace possibile le attività pericolose ...” e l’indicazione di “previsioni specifiche, procedure esattamente determinate e determinabili, regole individuate anche nella loro sequenza e funzionalmente dirette a garantire il conseguimento di precisi risultati”. In particolare i protocolli hanno lo scopo di “programmare la formazione e l’attuazione delle decisioni dell’ente in relazione ai reati da prevenire” (Ordinanza Gip Tribunale Milano 20/09/2004).

# Giurisprudenza

- ▣ Le eventuali lacune, incompletezza ed irregolarità dei modelli i vizi formali e sostanziali possono inficiare la validità e costituire altrettante ragioni di inidoneità o inefficienza del modello (v. ordinanza Tribunale Napoli 26 giugno 2007)
- ▣ I modelli – in quanto strumenti organizzativi della vita dell'ente – devono qualificarsi per la loro concreta e specifica efficacia e per la loro dinamicità; essi devono scaturire da una visione realistica ed economica dei fenomeni aziendali e non esclusivamente giuridico – formale. (Ordinanza del Tribunale di Milano del 20 settembre 2004) . In effetti « ...il modello deve necessariamente tener conto della storia della società alla quale si riferisce in quanto l'analisi della stessa è indispensabile per l'individuazione dei c.d. fattori di rischio ... deve necessariamente tener conto della specificità dell'ente ...» (ordinanza IVRI Gip Tribunale Mialno)

# Giurisprudenza

- ▣ Significative appaiono le indicazioni del Tribunale di Milano del 9 novembre 2004 che ha disposto: *«Il modello deve differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'Organismo di Vigilanza ed ai preposti al controllo interno...»* ... *«Il modello deve prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi»*
- ▣ Inutili sono *«le relazioni scarse, sintetiche e ripetitive ...»* censurate dall'Ufficio del *GIP del Tribunale di Napoli*
- ▣ La violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza deve essere specificatamente sanzionata (*Tribunale Napoli Ufficio GIP 26 giugno 2007*)

- ❑ Nel testo del modello organizzativo devono essere specificati i requisiti di nomina (ad esempio assenza di conflitto di interesse, assenza di parentela con il vertice, assenza di mansioni operative, etc) di revoca/sostituzione (che può essere effettuata solo dal Consiglio di Amministrazione per motivi prestabiliti), di decadenza, di durata in carica e rinnovo dell'O. di V. <sup>[1]</sup>.
- ❑ Appare auspicabile l'adozione di un regolamento dell'O. di V. da esso stesso redatto e formalizzato dal Consiglio di Amministrazione.

[1] vgs commenti di M. Arena a ordinanza del GIP Tribunale Milano 09.11.2004.



- ❑ È necessario che l'Organismo effettui periodici controlli a campione sulle attività sensibili e programmi la propria attività secondo un piano ordinato di interventi ed accessi, indicandone gli obiettivi, predisponendo un verbale descrittivo dell'attività svolta (con l'indicazione del soggetto precedente, le operazioni compiute, le persone presenti, i documenti acquisiti, le verifiche svolte) ed un report dettagliato sui singoli punti del modello preventivo da implementare o modificare.

- ❑ Per quanto concerne l'ambito di competenza **dell'Organismo di Vigilanza in tema di reati previsti dall'art. 25 septies – concernenti la sicurezza sul lavoro** -, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 30 del T.U.S., va rilevato che lo stesso deve vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello organizzativo, senza comunque affrontare valutazioni di carattere tecnico concernenti l'adempimento degli obblighi di sicurezza

# Modello Organizzativo ed imprese di piccole dimensioni

L'art. 6, comma 4, DLgs 231/01 sancisce che negli “*enti di piccole dimensioni*” i compiti attribuiti all'O. di V. “*possono*” essere svolti “*direttamente*” dall'organo dirigente.

Non avendo il legislatore fornito la definizione di “*enti di piccole dimensioni*” appare innanzitutto opportuno individuare dei parametri per circoscriverne le soglie dimensionali.

In tale ottica utili spunti possono essere attinti dalle linee guida elaborate dalle varie associazioni di categoria.

Facendo riferimento a quelle di Confindustria <sup>[1]</sup>, la definizione di “*ente di piccole dimensioni*” può essere ancorata a 2 requisiti peculiari ed oggettivi: la struttura organizzativa caratterizzata per la sua essenzialità ed il grado di concentrazione delle funzioni in capo a poche persone

[1] Linee guida Confindustria: “... quella della soglia dimensionale è una problematica di tipo orizzontale, che riguarda ogni impresa a prescindere dal settore merceologico in cui opera ed influisce sul livello di complessità del modello da adottare; ... la definizione di piccola impresa va ricercata, più che in parametri quantitativi, nella essenzialità della struttura interna gerarchica e funzionale ...”, “ .... in una piccola impresa la maggior parte delle funzioni è concentrata in capo a poche persone.”

# Modello Organizzativo ed imprese di piccole dimensioni

- ❑ In deroga a quanto sancito dal comma 1, lett b) dell'art. 6 / 231, l'ente di piccole dimensioni è legalmente facoltizzato ad avocare i compiti attribuiti all'O. di V., direttamente all'organo dirigente. Ciò premesso, al fine di evitare una sostanziale identificazione tra controllore e controllato – tale da rendere inidoneo il modello – appare opportuno adottare una serie di accorgimenti.
- ❑ Per far valutare positivamente il modello, possibili soluzioni possono sostanziarsi nella creazione di un O. di V. affidato ad un consigliere privo di deleghe e/o ad un professionista esterno.

# Modello Organizzativo ed imprese di piccole dimensioni

- ❑ Il sistema sanzionatorio deve necessariamente essere particolarmente rigoroso nei confronti dell'organo di amministrazione nel caso in cui lo stesso si identifichi con l'O. di V.
- ❑ A titolo esemplificativo si può prevedere la risoluzione del contratto o la revoca delle carica per inadempienza conseguente al mancato rispetto del modello organizzativo nonché la rimozione nel caso in cui l'amministratore venga indagato o imputato di un reato presupposto.

# Modello 231 integrato sicurezza lavoro

Con riferimento ai reati colposi il modello deve essere considerato aggiuntivo e non sostitutivo del sistema di procedure previsto dal Diritto penale del lavoro e l'analisi dei rischi va necessariamente estesa alla totalità delle aree/attività aziendali.

# **MANSIONARIO OPERATIVO**

**PER INDIVIDUARE I COMPITI DI CIASCUNO AGLI EFFETTI  
DELLE RESPONSABILITA'**

**“CHI FA CHE COSA”**

**VIENE ELABORATO UN MANSIONARIO PER CIASCUNA  
FUNZIONE**

**CONTENUTI:**

**MANSIONI SVOLTE – PROCEDURE SE ESISTENTI QUI SI  
INSERISCONO, OVE NECESSARI, I PROTOCOLLI DI  
PREVENZIONE RELATIVI ALLO SVOLGIMENTO DELLE  
MANSIONI**

# AMMINISTRATORE DELEGATO PRODUZIONE

Delibera assemblea ordinaria del 5.5.2006

*Nome: CAIO*

## *MANSIONI*

- Pianificare e organizzare le attività produttive, tecniche ed i relativi controlli.
- Attuare le strategie commerciali
- Acquistare e vendere beni strumentali, prodotti e materie prime.
- Programmare investimenti annuali.
- Organizzare la Logistica.
- Curare la manutenzione ordinaria e straordinaria.
- Curare gestione ed aggiornamento dei Sistemi Informatici.
- Effettuare le operazioni finanziarie e bancarie con riferimento ai poteri delegati.



## **PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

- Nell'assunzione delle decisioni e nello svolgimento delle mansioni che abbiano attinenza con i rischi reato presupposto deve attenersi a quanto previsto nei Protocolli generali e specifici di prevenzione.
- Deve curare lo sviluppo e la massima diffusione delle informazioni a tutti i soggetti interessati all'attuazione del Modello 231 integrato.
- Deve inviare all'O.d.V. informativa delle attività svolte che abbiano attinenza ai rischi reato presupposto.
- Deve fornire all'O.d.V. ogni notizia da questo richiesta per lo svolgimento delle attività di competenza.
- Deve curare che delle operazioni compiute sia conservata traccia documentale.

*Soggetto della sicurezza*

## **DATORE DI LAVORO**

(art. 2, co. 1, lett. b) D.Lgs. 81/08)

*Nome:* **TIZIO**

## **FUNZIONE**

Presidente del CdA, individuato quale Datore di Lavoro della società Fonderia Montana S.p.a.

E' il portatore di tutti gli obblighi previsti dalla normativa.

Ha tutti i poteri necessari allo svolgimento della funzione con espressa piena autonomia operativa e di spesa necessaria alla realizzazione dello scopo, al fine di organizzare ed attuare tutte le misure necessarie ed opportune in attuazione anche delle disposizioni di legge sia dell'art. 2087 del Codice Civile, come pure di tutte le altre norme e disposizioni vigenti nella materia specifica.

## **MANSIONI**

Quale Datore di Lavoro esercita i poteri necessari ed autonomi per dare attuazione alla disciplina prevista dal D.Lgs. 81/08 con osservanza di tutti gli obblighi previsti, espletando personalmente e direttamente gli adempimenti indelegabili per legge, previsti all'art. 17.

### **art. 17, lett. a)**

in relazione alla natura dell'attività ed alle modalità di organizzazione della stessa, individua e valuta tutti i rischi esistenti in azienda;

all'esito della valutazione, elabora il Documento di Valutazione dei Rischi, che risponda all'organizzazione ed alla strutturazione delle attività, così come svolte nella Società Fonderia Montana S.p.a.

### **art. 17, lett. b)**

designa il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi che presenti le qualità idonee allo scopo.

Nella sua veste di Datore di Lavoro, in relazione agli impegni di gestione ed organizzazione dell'attività societaria, si è avvalso della facoltà di delega prevista all'art. 16 D.Lgs. 81/08.

La delega è stata formalizzata per iscritto con indicazione espressa di compiti e poteri che dovranno essere svolti dal delegato.

Nella delega conferita ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/81 è stata prevista la facoltà di subdelega di cui al comma 3bis del medesimo articolo.

Nella realtà organizzativa in atto non abbiamo riscontrato regole e procedure aziendali, le attività proprie della funzione sono svolte seguendo prassi aziendali consolidate.

## PROTOCOLLI DI PREVENZIONE

Nell'assunzione delle decisioni e nello svolgimento delle mansioni che abbiano attinenza con i rischi reato presupposto deve attenersi a quanto previsto nei Protocolli generali di prevenzione e nei Protocolli specifici di prevenzione del Modello 231 integrato.

Il Datore di lavoro deve dare ampia informazione a tutta la struttura aziendale e societaria del DVR e di qualsiasi evisione, della nomina del RSPP e di Addetti al servizio di prevenzione e Protezione e del Medico competente, al fine di assicurare la necessaria conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

Il Datore di Lavoro deve dare notizia all'O.d.V. della nomina del RSPP e di eventuali Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, nonché di aver effettuato una nuova analisi dei rischi con successiva revisione del DVR.

Il Datore di Lavoro deve vigilare sull'operato del delegato.

Il Datore di lavoro deve dare informativa a tutta la struttura societaria ed aziendale, nonché all'O.d.V. di aver proceduto alla nomina di un proprio Delegato per la sicurezza e degli obblighi e poteri delegati.

Deve curare che delle operazioni compiute sia conservata traccia documentale.

## **DELEGATO DEL DATORE DI LAVORO ART. 16 D.LGS. 81/08**

Nome: **Costantino**

### **MANSIONI**

Desunte dall'atto di delega e dalle interviste

Il Delegato esercita un autonomo potere decisionale per l'organizzazione ...

Il Delegato possiede un potere di spesa autonomo ...

Il Delegato deve controllare e far vigilare, avvalendosi anche dell'operato dei preposti, ...

### **PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

Il Delegato nell'assunzione delle decisioni e nello svolgimento delle mansioni che abbiano attinenza con i rischi reato presupposto deve attenersi a quanto previsto nei Protocolli generali di prevenzione e nei Protocolli specifici di prevenzione del Modello 231 integrato Il Delegato deve relazionare periodicamente e regolarmente il Datore di Lavoro Riferisce al Datore di Lavoro sulle esigenze di eventuali misure integrative per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché all'O.d.V.

Il Delegato deve vigilare sull'operato del Subdelegato.

Il Delegato deve dare informativa a tutta la struttura societaria ed aziendale

Il Delegato deve, nell'esercizio dell'attività di controllo e di vigilanza, segnalare le inosservanze dei dipendenti all'ufficio del personale, evidenziando altresì l'opportunità di adeguati provvedimenti disciplinari ...

...

**PROTOCOLLI DI PREVENZIONE**

*Nello svolgimento delle mansioni che abbiano attinenza con i rischi reato presupposto deve attenersi a quanto previsto nei Protocolli specifici di prevenzione del Modello 231 integrato. Dovrà attivarsi per agevolare la massima circolarizzazione delle informazioni attinenti alla regolare applicazione del Modello 231 integrato e dei suoi protocolli ...*

*Deve attuare con diligenza e curare ... che sia attuata da parte dei sottoposti la corretta applicazione delle regole e delle misure di prevenzione contenute nel DVR ed altresì osservare le specifiche istruzioni e/o procedure aziendali nell'esecuzione dell'attività e nell'utilizzo di impianti ed attrezzature.*

*Deve segnalare tempestivamente al ... ogni comportamento difforme tenuto dai lavoratori. Copia di tale informativa deve essere trasmessa all'O.d.V. per lo svolgimento delle attività di competenza.*

*Deve fornire la massima circolarizzazione delle informazioni con recapito ai sinistri e "quasi sinistri" ...*

*Deve essere disponibile a fornire tempestivamente tutte le informazioni richieste all'O.d.V. ...*

*Deve lasciare traccia documentale delle verifiche e dei controlli effettuati, nonché delle segnalazioni fatte ai soggetti di competenza.*



# Modello 231 integrato sicurezza lavoro

- Si segnala la sentenza 29323/08 con la quale la Suprema Corte ha affermato in via generale che ogni lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro “conformemente alla sua formazione, alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro”. Nessuna colpa può pertanto esser attribuita al datore di lavoro se il lavoratore infortunato ha agito in violazione delle misure di salvaguardia che avrebbe dovuto rispettare.

# Modello 231 integrato sicurezza lavoro

Un'ultima riflessione merita la figura del committente. In effetti, la responsabilità ex decreto 231 può sorgere anche a fronte di infortuni sul lavoro causati per colpa di un apicale o sottoposto dell'organizzazione di un committente. In tal caso, l'impresa chiamata a rispondere amministrativamente sarà quella committente (titolare dei poteri decisionali di spesa relativi all'appalto). I vari soggetti che compongono l'organizzazione di quest'ultima, possono essere apicali o sottoposti. Nella seconda delle 2 categorie va inquadrato il responsabile dei lavori in quanto sottoposto alla vigilanza del committente.

Con la sentenza 12 gennaio 2010 il Tribunale di Trani, nel fornire indicazioni operative circa la fisionomia ed i contenuti del modello organizzativo a tutela della sicurezza sul lavoro, ritiene che debbano essere disciplinati i rischi dell'attività anche per i lavoratori di altre imprese che entrano in contatto con la società.

# ATTIVITÀ INVESTIGATIVA

## DOCUMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DI POLIZIA GIUDIZIARIA

EX ART. 34 DEL DLGS 231/2001

VERBALE DI ACCERTAMENTO SULLO STATO DELLE COSE  
(Art. 354, Comma 2, C.P.P.)

VERBALE DESCRITTIVO DI FATTI E SITUAZIONI  
(Art. 357, Comma, 2 Lett. F, del C.P.P.)

Il **rappresentante legale** potrà essere sottoposto ad interrogatorio per conto dell'ente con tutte le facoltà ed i diritti riconosciuti all'imputato, compresa la facoltà di non rispondere.

NON PUÒ  
ESSERE  
ASSUNTA  
COME  
TESTIMONE

- A) La **Persona Imputata** del reato da cui dipende l'illecito amministrativo
- B) La **persona che rappresenta l'ente** indicata nella dichiarazione di cui all'art. 39, comma 2 (relativa alla partecipazione dell'ente al procedimento penale) e che rivestiva tale funzione anche al momento della commissione del reato

*Ringrazio per l'attenzione*