

## **Allegato alla circolare n. 47 del 18 aprile 2007**

### ***EVOLUZIONE DELLA LEGISLAZIONE D'IMPRESA***

Le novità introdotte nel nostro ordinamento attraverso il D. Lgs. 231/2001, che rende di fatto responsabili le società per i reati commessi da parte di persone fisiche (dipendenti in posizione apicale o loro collaboratori) a suo favore o interesse, rendono necessaria una profonda riflessione da parte degli amministratori di società, ancor più nel caso di Enti che svolgano compiti di interesse pubblico ed abbiamo tra i loro azionisti Comuni, Province o Regioni (capitale pubblico). L'evoluzione della legislazione d'impresa vede sempre più premiante una politica a prevenzione dei reati attraverso opportune procedure aziendali di controllo, che consentano un efficace e tempestivo monitoraggio degli accadimenti aziendali e delle responsabilità personali imputabili alle singole fasi dei processi.

La necessità di definire adeguatamente i processi aziendali attraverso procedure rigorose si riscontra già nella Legge 626/1994, in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, e nel successivo D. Lgs. 196/2003 sulla privacy, ed assume una dimensione più ampia e completa con il Decreto in oggetto, che recepisce le indicazioni emesse dagli organismi internazionali (OCSE) e dalla Comunità Europea in materia di prevenzione della criminalità economica.

Il Decreto 231/2001 definisce un complesso sistema preventivo e sanzionatorio che comporta una nuova ed autonoma forma di responsabilità per l'Ente, che si somma a quella in capo alla persona fisica autore del fatto, per i reati - elencati negli articoli 24 e 25 ed oggetto di continue integrazioni - commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso Ente, da parte di soggetti legati funzionalmente ad esso. E' chiaro quindi l'intento del legislatore di voler coinvolgere le società che abbiano tratto vantaggio da reati penali commessi da soggetti ad essa collegati, attraverso una responsabilità autonoma e non solidale.

L'adozione di modelli organizzativi idonei a prevenire i reati previsti dal Decreto può condurre alla non punibilità per la società o ad una riduzione della sanzione eventualmente inflitta; in particolare la responsabilità dell'Ente viene esclusa qualora il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente il modello organizzativo adottato, senza che quindi vi sia la concreta possibilità per la società di prevenire e prevedere il fatto e sempre che siano stati svolti con la dovuta perizia i compiti affidati all'Organismo di Vigilanza appositamente e correttamente costituito. Nel caso invece di adozione del Modello successivamente all'accadimento del reato ma preliminarmente alla dichiarazione di apertura del dibattito, il Decreto prevede la riduzione delle sanzioni applicabili.

Il Decreto in oggetto prevede la possibilità di creazione dei Modelli sulla base dei Codici redatti da associazioni di categoria, quali Confservizi, e comunicati al Ministero di Giustizia per la loro validazione. Va sottolineato però che detti Codici hanno carattere generale ed indicano solo le linee guida per la predisposizione del Modello, che dovrà, pena la sua non rispondenza ai criteri evidenziati dal Decreto, essere costituito appositamente e "su misura" per l'Ente che intenda adottarlo. Non è possibile quindi ipotizzare, pur in presenza

di una matrice di attività comune, l'adozione generalizzata di uno strumento per sua natura personale ed unica.

### ***Conclusioni***

La corretta predisposizione ed adozione di un Modello Organizzativo, di Gestione e di Controllo in linea con i dettami del Decreto 231/2001 richiede il coinvolgimento dei vertici aziendali, che dovranno supportare il processo di cambiamento nelle aree aziendali a rischio reato. Il risultato di questo complesso lavoro è costituito non solo dalla consistente riduzione delle responsabilità imputabili all'Ente ma anche da una accresciuta trasparenza nei confronti degli stakeholders e da una maggiore conformità ai principi etici ai quali gli Enti operanti nel settore dell'edilizia pubblica residenziale si ispirano. Normalmente la creazione del Modello comporta un miglioramento della capacità di guida dell'Ente ed una forte sensibilizzazione, a tutti i livelli, verso il rispetto delle procedure aziendali.

Lo svolgimento delle attività legate alla predisposizione dei Modelli Organizzativi di Controllo e di Gestione richiede forti competenze in materia di Internal Auditing, Organizzazione Aziendale, Controllo di Gestione, diritto amministrativo, penale e societario, nonché un approccio metodologico collaudato e in grado di assicurare il disegno e la successiva implementazione dei modelli in tempi adeguati e senza inefficienze.