



# SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ

15-19 MAGGIO 2023



CONFINDUSTRIA  
VENETO EST

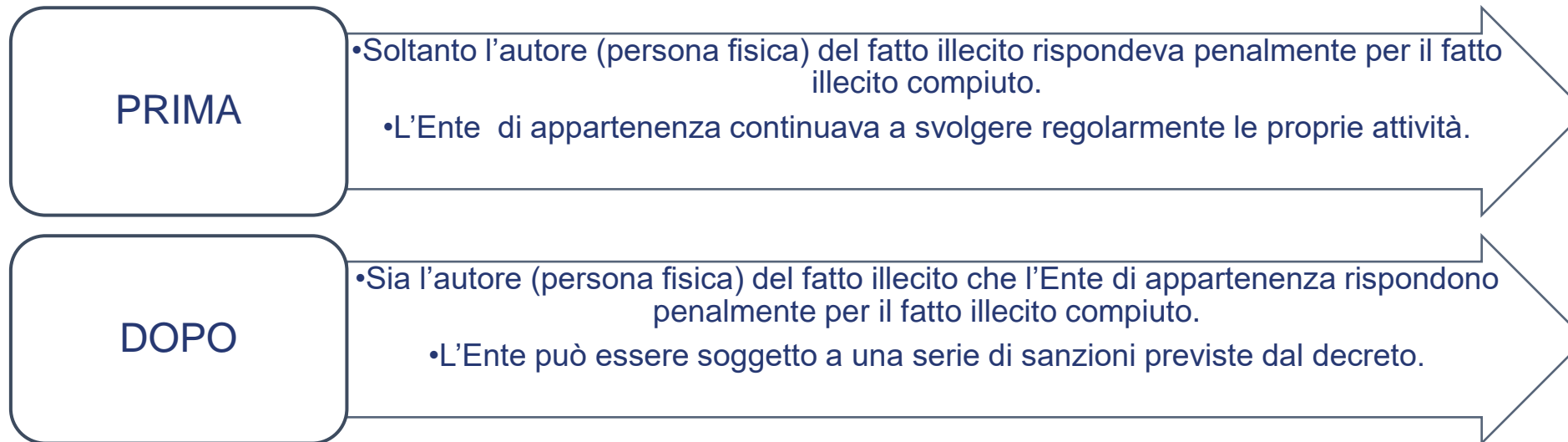
Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso

# “MODELLI ORGANIZZATIVI EX D. LGS. 231/01 E SOSTENIBILITÀ AZIENDALE”

17 maggio 2023

# Decreto Legislativo n. 231/2001

Il Decreto Legislativo n. 231/2001 ha introdotto la responsabilità amministrativa degli Enti



# Condizioni di applicabilità della responsabilità

Affinché si perfezioni la responsabilità di cui al D. Lgs. n. 231/01, devono sussistere necessariamente tutte le seguenti condizioni:

## PRESUPPOSTO OGGETTIVO

Il compimento di uno dei reati presupposto

## PRESUPPOSTO SOGGETTIVO

Il reato deve essere compiuto da un soggetto apicale o sub-apicale o da un soggetto sottoposto

## INTERESSE O VANTAGGIO

Il reato deve essere compiuto nell'interesse o a vantaggio dell'Ente

# Presupposto oggettivo

Commissione di uno dei reati espressamente previsti dal D. Lgs. n. 231/01 ovvero la cui disciplina è espressamente richiamata ("reati presupposto").

# Presupposto soggettivo apicali o sub-apicali

Commissione di uno di tali reati da parte di un soggetto che ricopre un ruolo apicale all'interno dell'Ente (apicale), oppure di un sottoposto alla sua vigilanza (sub-apicale).

La responsabilità dell'Ente viene connessa alla posizione funzionale dei soggetti attivi dei reati presupposto. Il legislatore ha adottato un criterio oggettivo - funzionale incentrato non sulla qualifica formale del soggetto, ma sulla funzione in concreto svolta

# Presupposto soggettivo

## Persone sottoposte

Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza degli apicali:

- lavoratori subordinati
- lavoratori parasubordinati (non c'è vincolo di subordinazione, ma una coordinazione tra il committente e il prestatore che comporta l'inserimento di quest'ultimo nell'organizzazione aziendale e nelle finalità del committente stesso)

# Interesse

Si riferisce alla sfera volitiva del soggetto che pone in essere la condotta.  
È suscettibile di valutazione ex ante.

Il reato è commesso nell'interesse dell'Ente qualora la persona fisica, pur agendo per un suo fine, sia consapevole di perseguire anche un beneficio per l'Ente.



# Vantaggio

Si riferisce alle conseguenze derivanti dalla commissione del reato, è dunque suscettibile di valutazione ex post.

Si configura responsabilità amministrativa dell'Ente se dalla condotta delittuosa derivi un vantaggio per l'Ente stesso, fermo restando che l'Ente non può essere ritenuto responsabile se la persona fisica ha «agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi».

# Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D. Lgs n. 231/2001

Il Modello Organizzativo ex D. Lgs. n. 231/01 è l'insieme delle procedure e dei presidi che l'Ente ha adottato nell'esercizio della propria attività, al fine di prevenire in modo efficace il compimento di uno dei reati presupposto da parte dei propri soggetti apicali o subordinati

Il Modello e protocolli sono strumenti di Governance attraverso i quali si mappano efficacemente i rischi-reato e se ne previene la verifica attraverso più o meno rigide procedimentalizzazioni delle attività.

# Esclusione della responsabilità

Il D. Lgs. n. 231/01 consente all'Ente di creare uno scudo protettivo della propria responsabilità.

In caso di commissione di un reato presupposto, l'Ente è esente da responsabilità qualora...

- L'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo («Modello 231 ») idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- Il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli sia stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo («Organismo di Vigilanza»);
- Le persone abbiano commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione, gestione e controllo, facendo così venir meno l'elemento «soggettivo» in capo all'Ente la cui colpa di organizzazione non può sussistere in caso di elusione fraudolenta del Modello 231 adottato;
- Non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza istituito dall'Ente

# Struttura del Modello Organizzativo

- **Parte Generale:** rivolta ad individuare la fisionomia istituzionale del modello (definizione di istituti, funzioni, nozioni, principi, di “generale” applicazione);
- **Parte Speciale:** ha la finalità di definire linee, regole e principi di comportamento che tutti i destinatari del Modello 231 dovranno seguire al fine di prevenire, nell’ambito delle specifiche attività sensibili svolte nella società, la commissione di reati previsti dal D. Lgs. 231/01 e di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali.

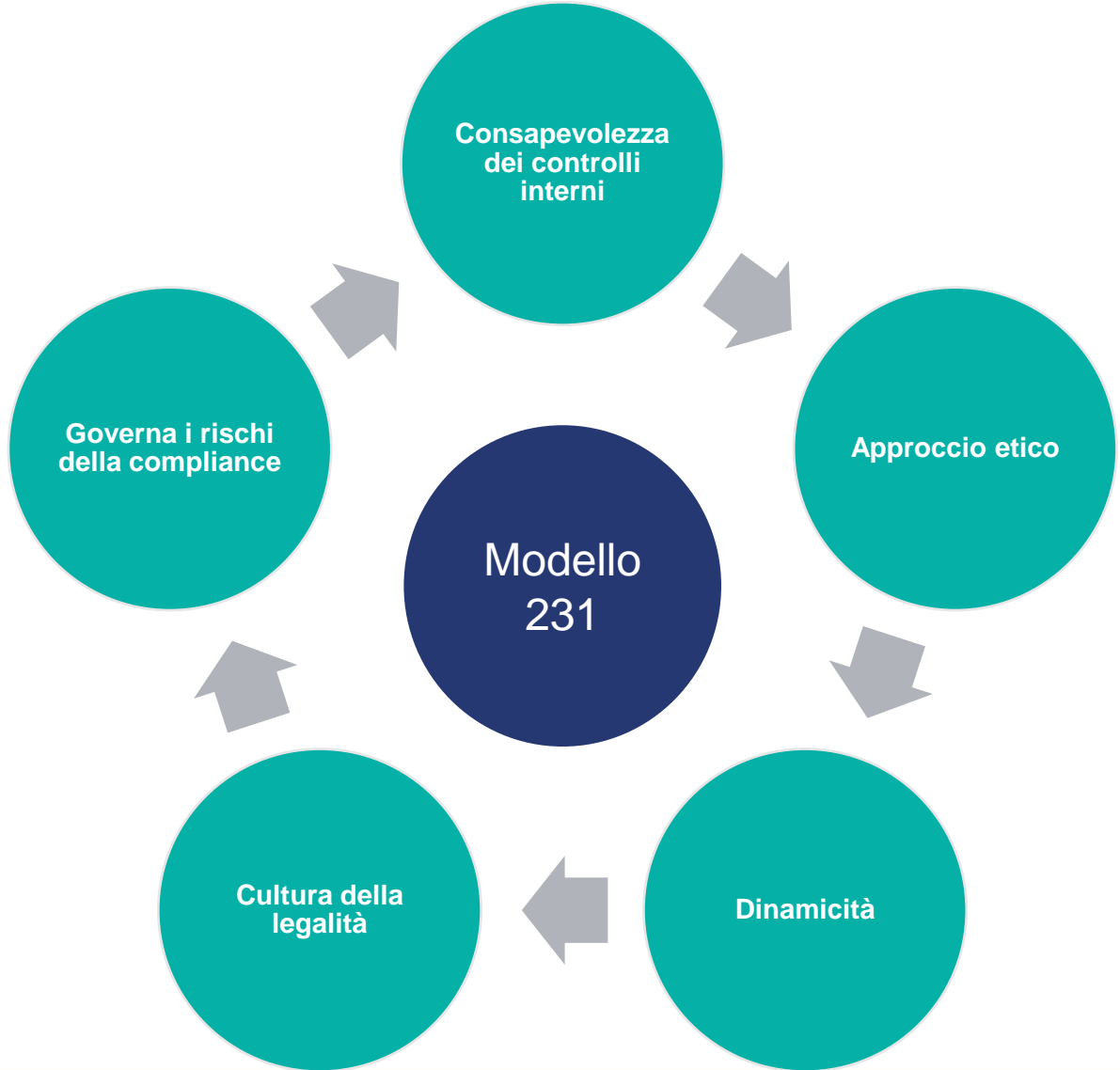
# Dinamicità dei Modelli Organizzativi

Il Modello organizzativo è uno strumento dinamico. L'individuazione delle aree di rischio, la predisposizione dei protocolli, i contenuti del Codice etico e del sistema disciplinare dovranno essere oggetto di aggiornamenti strettamente correlati:

- All'evoluzione della vita dell'Ente;
- Ai mutamenti della organizzazione interna;
- Alle novità legislative.

# I benefici del modello Organizzativo

- ✓ Prevenzione della commissione di reati e limitazione o esclusione della responsabilità in caso di commissione di reato
- ✓ Funzione riparatoria dell'adozione del Modello post delictum
- ✓ Migliore qualificazione dell'azienda quale fornitore
- ✓ Immagine e reputazione aziendale
- ✓ Maggior produttività ed efficienza, efficientamento del sistema di controllo interno
- ✓ Crea un sistema di compliance integrata
- ✓ Fornisce vantaggi nella partecipazione a gare o appalti
- ✓ Possibilità di ottenere accreditamento per contrattare con la PA (secondo alcuni regolamenti regionali)
- ✓ Contribuisce a migliorare l'organizzazione aziendale e la sostenibilità dell'azienda nei confronti del mercato
- ✓ Riduce il rischio di frodi interne
- ✓ Contribuisce a mappare, tramite l'analisi del rischio, le aree a rischio, agevolando l'analisi delle tematiche in chiave ESG



# OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



SETTIMANA  
DELLA  
SOSTENIBILITÀ  
15-19 MAGGIO 2023



CONFINDUSTRIA  
VENETO EST  
Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso



# Affinità tra 231 e Agenda 2030

Diverse sono le correlazioni tra il sistema ex D.lgs. 231/01 e gli obiettivi individuati dall'Agenda 2030.

Alcuni esempi..

La cultura della **legalità**, della trasparenza e della Responsabilità

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva, un lavoro dignitoso per tutti

La cultura della **diversity inclusion** e della **parità di genere**

Il **sistema di controllo interno** implementato con i Modelli 231 in funzione della prevenzione di rischi-reato, contribuisce al perseguimento di molti degli obiettivi di sostenibilità

La rilevanza dell'adozione di un Modello 231 nella prospettiva della sostenibilità è confermata da un dato normativo inequivocabile: il D.Lgs. 54/2016 sulla dichiarazione non finanziaria – all'art. 3 c. 1 lett. a) – richiede che la dichiarazione stessa rechi la descrizione del modello di organizzazione e gestione aziendale esistente, ivi includendo espressamente il Modello adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

# Affinità tra 231 e Agenda 2030

La sostenibilità affronta anche tematiche che non sono di carattere penale

ma certamente le condotte aziendali riconducibili ai reati saranno sicuramente in linea con le tematiche espresse dalla sostenibilità.

# Indicatori ESG



# Indicatori ESG

ESG è l'acronimo indica tre fattori per verificare e misurare l'impegno in termini di sostenibilità di un'azienda ovvero i 3 Pilastri della sostenibilità per l'Unione Europea: Environment, Social, e Governance

**“E” - Environment:** criteri ambientali, valutano come l'azienda si comporta nei confronti dell'ambiente e più nello specifico dell'ambiente in cui è collocata. *(Rischi legati ai cambiamenti climatici, alle emissioni di CO2, all'inquinamento dell'aria e dell'acqua, agli sprechi e alla deforestazione)*

**“S” - Social:** criteri inerenti l'impatto sociale, in particolare con territorio, con persone, con dipendenti, fornitori, clienti e in generale con le comunità con cui opera o con cui è in relazione. *(Rischi in materia di disuguaglianza (anche di genere), diritti umani, salute, rapporti di lavoro e sindacali)*

**“G” – Governance:** criteri inerenti la gestione aziendale ispirata a buone pratiche e principi etici, in questo ambito i temi sotto esame riguardano le logiche legate alla retribuzione dei dirigenti, il rispetto dei diritti degli azionisti, la trasparenza delle decisioni e delle scelte aziendali, il rispetto delle minoranze. *(Rischi connessi alla leadership e alle pratiche di governo societario)*

# Responsabilità sociale d'impresa

Al fine di gestire al meglio i rischi ESG è necessaria una governance strutturata, che identifichi e valuti tali rischi

La **responsabilità sociale d'impresa** è un orientamento gestionale che impone una definizione dello stile dell'impresa basato, oltre che sulla compliance, su una condotta etico-morale

# Indicatori ESG

- Sono strategici per la **reputazione aziendale** e la **valorizzazione del brand**
- Gli **investitori** sono sempre più attenti al tema della sostenibilità (ambientale e non solo)
- Sempre più spesso le aziende scelgono di dotarsi di **certificazioni** rilasciate da agenzie indipendenti, che introducono rating di legalità
- Possibili **rischi** di frode

# 231 e ENVIRONMENT

Reati ambientali

Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

Reati contro la P.A. in tema di urbanizzazione e speculazione edilizia

# 231 e SOCIAL

Reati in materia di salute e sicurezza dei lavoratori

Reati informatici e legati al trattamento illecito di dati

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

Reati contro la personalità individuale

Reati di criminalità organizzata

Razzismo e xenofobia

Reati contro la P.A. legati all'erogazione di finanziamenti pubblici/corruzione/rapporti con le Autorità di Vigilanza



# 231 e GOVERNANCE

Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio

Delitti contro l'industria e il commercio

Reati societari

Abusi di mercato

Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio

Reati tributari

Contrabbando

Reati associativi e transnazionali

# Rapporto tra criteri ESG e D. Lgs. n. 231/2001

- Nell'accertamento della responsabilità da reato degli enti, la magistratura guarda all'**effettività del Modello** organizzativo implementato, che contiene le scelte imprenditoriali e organizzative intraprese, compresi i valori ESG
- Sempre più spesso il mercato pretenderà dalle imprese di essere in linea con quanto previsto dai criteri ESG
- L'integrazione tra valori ESG e Modello organizzativo e Codice Etico è anche una opportunità per le imprese, non solamente un costo/obbligo

ESG	Rischio Reato	Attività Sensibili Coinvolte	SDGs
E	Reati ambientali	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione utilizzo risorse idriche</li> <li>- Gestione delle emissioni in atmosfera</li> <li>- Gestione dei rifiuti</li> <li>- Gestione degli scarichi</li> <li>- Qualifica dei fornitori rispetto ai requisiti ambientali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</li> <li>- Garantire a tutti la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie</li> <li>- Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo</li> </ul>
S	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Omicidio e lesioni colpose gravi e gravissime commesse in violazione norme in materia di sicurezza</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione della sorveglianza sanitaria</li> <li>- Formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro</li> <li>- Utilizzo dei dispositivi di protezione Individuali</li> <li>- Gestione delle macchine e degli impianti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assicurare la salute ed il benessere per tutti e per tutte le età</li> <li>- Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso a tutti</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reati di intermedi.illecita e sfruttamento del lavoro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricerca e Selezione del personale</li> <li>- Amministrazione ed organizzazione del personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo</li> <li>- Ridurre le diseguaglianze</li> </ul>
G	Reati societari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione della contabilità e redazione del bilancio</li> <li>- Gestione delle operazioni straordinarie</li> <li>- Gestione della tesoreria e contabilità</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pace giustizia ed istituzioni forti</li> <li>- Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile</li> </ul>
	Reati corruttivi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione dei rapporti con la P.A.</li> <li>- Gestione della tesoreria</li> </ul>	
	Reati Tributari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione ciclo attivo e passivo</li> <li>- Gestione adempimenti fiscali</li> </ul>	
	Market Abuse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione informazioni privilegiate</li> </ul>	

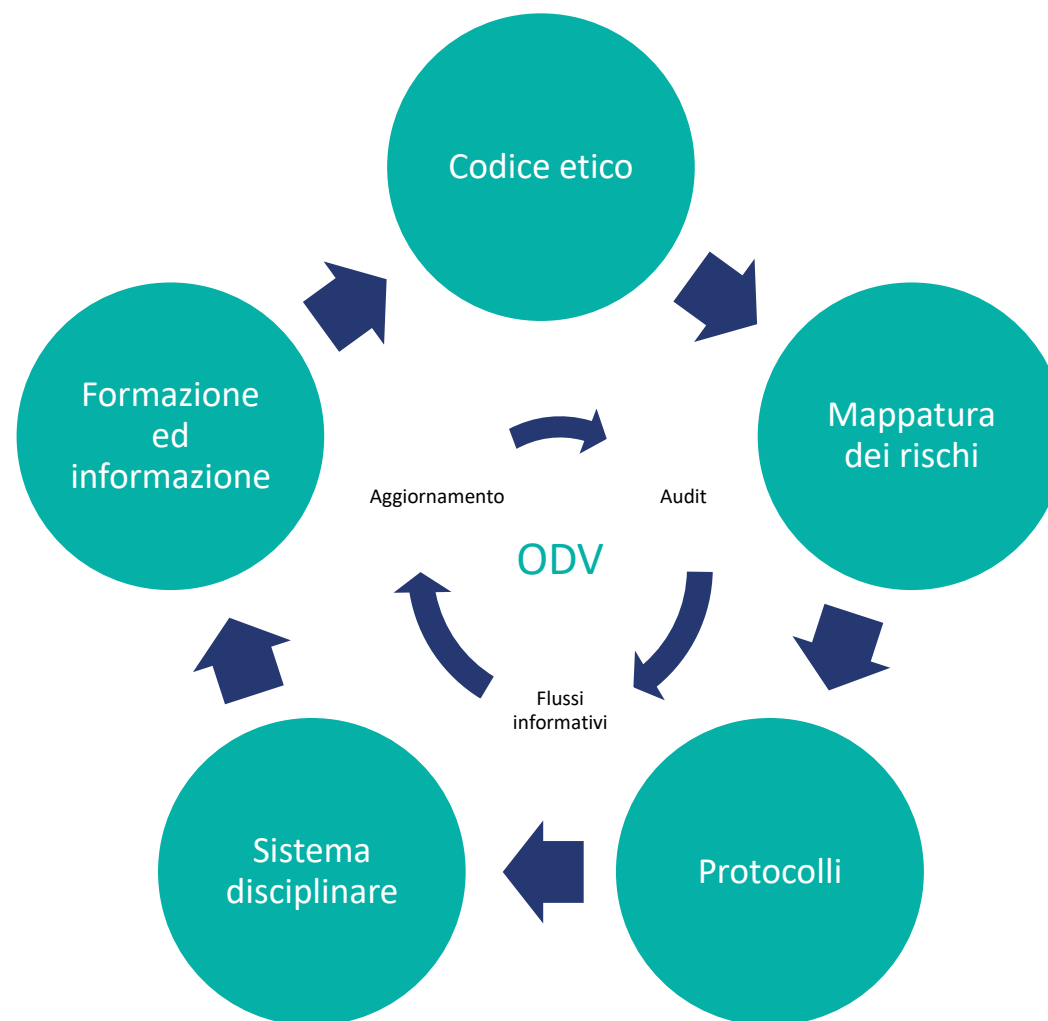
# Il ruolo centrale del Modello

- ✓ È uno strumento di **prevenzione e governo** anche dei rischi ESG
- ✓ È uno dei principali **strumenti difensivi** nel processo all'ente
- ✓ È espressione di una **scelta imprenditoriale orientata alla legalità e all'etica aziendale**

Parallelamente, deve essere nominato un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi, competente a vigilare sulla corretta osservanza del Modello

# L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza assume un ruolo centrale sia rispetto all'effettività del Modello Organizzativo sia quale baricentro nel sistema di controllo interno.



# Codice Etico

Il Codice Etico può definirsi la Carta Costituzionale dell'Ente, una carta dei diritti e doveri che definisce le responsabilità etico-sociali di ogni partecipante all'organizzazione aziendale.

Il Codice Etico definisce:

- i valori etici cui si ispira l'Ente;
- lo standard di comportamento di tutti i collaboratori dell'Ente nella conduzione delle attività e degli affari aziendali (l'elemento base della cultura aziendale);
- i requisiti dei fornitori e, in generale, l'attenzione dell'Ente nelle scelte delle parti contrattuali.

Si inserisce, quindi, nel quadro dell'attuazione delle previsioni del D. Lgs. n. 231/01, dettando i principi generali cui i modelli di organizzazione devono ispirarsi e si riferisce anche ai soggetti esterni all'azienda.

# Codice Etico

Il Codice Etico definisce è una delle componenti fondamentali del Modello Organizzativo 231

Il Modello è quindi espressione di scelte di governance orientate all'etica imprenditoriale, alla legalità, all'organizzazione, alla trasparenza e alla condivisione delle informazioni (flussi informativi).

# Il whistleblowing

Il whistleblowing è l'istituto giuridico che dà la possibilità di inviare segnalazioni di comportamenti illeciti verificatisi nell'Ente anche al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello 231 da parte dell'OdV.

Tale istituto prevede anche un insieme di garanzie e tutele rispetto ad eventuali azioni ritorsive e di misure volte ad evitare l'abuso di questo potere/dovere di segnalazione.

Il Modello 231 regola le modalità per effettuare le segnalazioni, prevedendo uno o più canali di segnalazione interni idonei a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, e le modalità di gestione delle stesse.

Il 15 marzo è stato pubblicato il D.lgs n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937 su "la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione".  
L'obiettivo della Direttiva UE è stabilire norme minime comuni per garantire la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, creando canali di comunicazione sicuri sia all'interno delle organizzazioni, sia all'esterno.



# Il whistleblowing

Possono segnalare:

- lavoratori subordinati di soggetti del settore privato
- lavoratori autonomi che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti
- collaboratori, liberi professionisti e i consulenti
- volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti
- azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto

# Il whistleblowing

Possono essere segnalati comportamenti, atti od omissioni che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'ente.

**Le segnalazioni possono avere a oggetto:**

- i) condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni dei modelli 231;
- ii) violazioni della normativa europea in materia di sicurezza dei trasporti, tutela dell'ambiente, radioprotezione e sicurezza nucleare, sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali, salute pubblica, protezione dei consumatori, tutela della vita privata e protezione dei dati personali, sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- iii) violazioni della normativa in materia di concorrenza e aiuti di Stato.

Sono **escluse** le contestazioni:

- i) legate a un interesse personale del segnalante, che attengono ai rapporti individuali di lavoro;
- ii) in materia di difesa e sicurezza nazionale;
- iii) relative a violazioni già disciplinate in alcuni settori speciali (servizi finanziari, prevenzione riciclaggio, terrorismo, sicurezza nei trasporti, tutela dell'ambiente).

# Cosa fare in concreto?

- definizione di una matrice di rischio comune
- implementazione di procedura di flussi informativi integrata in un'ottica di condivisione delle informazioni tra le varie funzioni di controllo
- definizione di un sistema di controllo integrato e di un piano di audit integrato che consenta di coprire plurime aree di rischio, nel rispetto delle prerogative e responsabilità di ciascuna funzione di controllo
- rafforzamento del dialogo e il coinvolgimento tra le diverse funzioni impattate
- individuazione delle aree di intersezione tra le varie normative integrando tra loro i presidi implementati

**Grazie per  
l'attenzione!**



**SETTIMANA  
DELLA  
SOSTENIBILITÀ**

15-19 MAGGIO 2023



**CONFINDUSTRIA  
VENETO EST**

Area Metropolitana  
Venezia Padova Rovigo Treviso