



News

LE NUOVE LINEE GUIDA DI CONFINDUSTRIA Ex. D.LGS. 231/01

Ad uso di ricerca e studio - Non divulgabile - Tutti i diritti riservati

Le nuove linee guida di Confindustria ex D. Lgs. 231/01

Il Ministero della Giustizia, lo scorso 21 Luglio, ha approvato le nuove Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, comma 3) del D.Lgs. 231/01, aggiornate al mese di Marzo del 2014, recanti una serie di adeguamenti alle novità legislative intercorse dal 2008, con l'introduzione di ulteriori fattispecie di reati presupposto nonché in aderenza all'orientamento giurisprudenziale ed alla prassi applicativa in materia.

Tra le principali modifiche ed integrazioni intervenute nella parte generale delle Linee Guida, si segnala, innanzitutto, un importante intervento di adeguamento e di rivisitazione del sistema delle deleghe di funzioni all'interno dell'azienda, volto a dare un'efficace attuazione alla prevenzione dei reati ed una più ampia sensibilizzazione alle tematiche di *compliance*.

In particolare - nella sezione relativa ai "*Passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio*" - viene specificato che la delega deve essere formalizzata in conformità alle disposizioni di legge applicabili; devono essere indicati con chiarezza i soggetti delegati, le competenze richieste ai destinatari della delega ed i poteri rispettivamente assegnati; devono essere previste limitazioni delle deleghe e dei poteri di spesa conferiti; devono essere contemplate soluzioni dirette a consentire un controllo sull'esercizio dei poteri delegati; deve essere prevista l'applicazione di sanzioni in caso di violazioni dei poteri delegati. La delega, inoltre, deve essere formata, rispettando il principio di segregazione delle funzioni e dei ruoli; da ultimo deve essere coerente con i regolamenti aziendali e con le altre disposizioni interne, applicate dalla società.

Viene altresì chiarita la necessità di "*prevedere un sistema coerente e integrato che comprenda tutte le deleghe o procure aziendali (comprese quelle in materia antinfortunistica ed ambientale), periodicamente aggiornate alla luce sia delle modifiche normative, che delle eventuali variazioni nel sistema organizzativo aziendale*", nonché garantire la "documentabilità" e verificabilità di ogni operazione posta in essere dall'ente, al fine di rendere agevole una sua eventuale ricostruzione a posteriori.

Con specifico riferimento al tema della delega in materia ambientale, le nuove Linee Guida chiariscono come occorra considerare che, a differenza della delega di funzioni disciplinata nel Testo Unico in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, quella "ambientale" non è codificata. Pertanto, è necessario fare riferimento alle pronunce giurisprudenziali, anche di legittimità (v. Cass, sez. III pen., 12 ottobre 2009, n. 39729), che hanno chiarito la specificità delle delega cd. ambientale rispetto a quella in materia antinfortunistica, prevedendo la necessità che il contenuto

della delega sia chiaro ed inequivoco e si riferisca espressamente alle misure di rispetto della normativa ambientale.

Altro intervento da segnalare contenuto nelle nuove Linee Guida, riguarda il ruolo centrale dell'Organismo di Vigilanza, ai fini di una corretta ed idonea applicazione del Modello Organizzativo all'interno dell'azienda. Viene infatti ribadito il principio di autonomia dell'OdV, di talché il soggetto controllante ed il soggetto controllato dovrebbero essere tenuti distinti; viene altresì confermato il principio d' indipendenza dell'OdV, evidenziando l'importanza della nomina di soggetti all'interno dell'Organismo che non abbiano ruoli gestori nell'ente. Viene altresì confermata la possibilità di affidare al Collegio Sindacale le funzioni di Organismo di vigilanza, con alcuni accorgimenti specificamente contenuti nelle Linee Guida; infine viene ribadita l'importanza di curare la tracciabilità e la conservazione della documentazione delle attività svolte dall'OdV (come verbali, relazioni o informative specifiche, report inviati o ricevuti), al fine di assicurare l'effettività dell'attività svolta all'interno dell'azienda.

Ulteriori elementi di novità contenuti nelle Linee Guida in commento, riguardano il nuovo capitolo sui lineamenti di responsabilità da reato, ove viene ribadita la necessità di un'efficace considerazione del rischio derivante da ipotesi di concorso nel reato. In particolare viene posta l'attenzione sulle corrette attività preventive da eseguire nella selezione e nella scelta dei soggetti che entrano in contatto con l'azienda.

Viene altresì ribadita l'importanza di adottare un'efficace sistema disciplinare che preveda una puntuale elencazione dei comportamenti adottati in violazione del Modello Organizzativo ed un meccanismo sanzionatorio adeguato, tanto nei confronti dei soggetti in posizione apicale, quanto verso i soggetti sottoposti all'altrui direzione.

Infine, nelle nuove linee guida, è contenuta un'attenta disamina giuridica e giurisprudenziale sui profili di responsabilità da reato nei gruppi di imprese; una *holding*/controllante potrà essere, infatti, ritenuta responsabile per il reato commesso nell'attività della controllata qualora sia stato commesso un reato presupposto nell'interesse o vantaggio immediato e diretto, oltre che della controllata, anche della controllante ovvero persone fisiche collegate in via funzionale alla controllante abbiano partecipato alla commissione del reato presupposto recando un contributo causalmente rilevante (Cass., V Sez. Pen., Sent. n. 24583 del 2011), provato in maniera concreta e specifica.

Ad esempio, secondo il ragionamento espresso nelle linee guida, possono rilevare direttive penalmente illegittime, se i lineamenti essenziali dei comportamenti delittuosi realizzati dai compartecipi siano desumibili in maniera sufficientemente precisa dal programma fissato dai vertici; la coincidenza tra i vertici della *holding* e quelli della controllata (cd. *interlocking directorates*) aumenta il rischio di propagazione della responsabilità all'interno del gruppo perché le società potrebbero essere considerate soggetti distinti solo sul piano formale.

Al fine di rimanere esente da responsabilità ciascuna società del gruppo dovrà predisporre ed adottare singolarmente il proprio Modello organizzativo. Inoltre, ogni società del gruppo dovrà nominare un proprio Organismo di Vigilanza, distinto anche nella scelta dei singoli componenti. Non è infatti raccomandabile l'identificazione, nell'ambito del Gruppo, di Organismi di vigilanza composti dai medesimi soggetti.

Per quanto riguarda, infine, la parte speciale, le modifiche apportate - assieme ai nuovi *case study* - sono finalizzate a delineare le nuove fattispecie di reato presupposto introdotte dall'ultimo aggiornamento delle Linee Guida intervenuto nel 2008 ma anche ad introdurre un metodo di analisi schematico e di più facile fruibilità per l'Ente. Le nuove fattispecie di reato riguardano principalmente: i delitti informatici ed il trattamento illecito di dati (art. 24-*bis*, D. Lgs. 231/01), la legge c.d. anti-corrruzione (L. n. 190/2012); i delitti contro l'industria ed il commercio (L. n. 99/2009, art. 25-*bis*, D. Lgs. 231/01), i reati ambientali (art. 25-*undecies*, D. Lgs. 231/01) e l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies*, D. Lgs. 231/01).