

# La Compliance aziendale tra i Sistemi di Gestione e il Modello 231

**Linee Guida Confindustria e  
il nuovo approccio alla Compliance**

Paolo Angheben  
*Responsabile Area Diritto d'Impresa  
Confindustria Trento*

17 maggio 2022

# Linee Guida Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- 1ª edizione è del 2002
- successivamente sono intervenute plurime revisioni, anche radicali, via via che si espandeva «a dismisura» il catalogo dei reati-presupposto, con uno sguardo all'evoluzione degli orientamenti giurisprudenziali
- **edizione più recente e aggiornata è del giugno 2021**, appena qualche mese fa
- nell'arco di questi due decenni (dal 2001) le Linee Guida Confindustria si sono affermate nella prassi come una **best practice di riferimento** per la costruzione dei Modelli organizzativi 231

## **Il Modello 231 è una delle «gambe» indispensabili del «tavolo» che è il Sistema 231**

<b>1. Modello di organizzazione, gestione e controllo</b>	<b>2. Organismo di vigilanza</b>
<b>3. Formazione in via permanente</b>	<b>4. Sistema disciplinare</b>

## La speciale natura del Modello 231

- Modello rivolto a prevenire la commissione di reati, in numero tassativo e «**circoscritto**» → se Modello idoneo: patente di esonero da responsabilità 231
- Alla base *risk-assessment* e *risk-management* come fondamento delle misure cautelari di prevenzione
- Modello 231 come **strumento di miglioramento della governance aziendale e di razionalizzazione dei sistemi di controllo interno?**  
La nostra esperienza ci dice di sì

## Il Modello 231 ed il rischio rilevante che lo accompagna... da sempre

- Rischio immanente di una ulteriore ipotesi di responsabilità oggettiva, questa volta a carico degli enti  
*«Per il solo fatto che la violazione si è verificata o viene anche solamente contestata, il Modello evidentemente non era idoneo....»*
- **No a questa ricostruzione** che talora fa capolino in giurisprudenza:
  - ✓ criterio di imputazione sul piano oggettivo (**interesse o vantaggio**)
  - ✓ **coefficiente di colpa/negligenza** che consente di chiamare un ente a rispondere del «fatto di una persona fisica» (meglio, mette in stretta connessione ente e persona fisica)

## La centralità dell'organizzazione

➤ Quale questo coefficiente di colpa?

➔ difetto/deficit di organizzazione

➔ **colpa in organizzazione**

➤ Dunque **centralità dell'organizzazione** anche **in chiave di prevenzione dei reati** e quindi di garanzia/presidio della conformità normativa  
*«si fa prevenzione anche tramite l'organizzazione»*

## Per un sistema integrato di gestione dei rischi

- Organizzazione: **quale lo «stato dell'arte» dentro le imprese?** Rischio di tanti segmenti organizzativi spezzati, di tanti «ponti che si sporgono nel vuoto....»
- **Integrazione come parola-chiave:** opportunità/necessità di un **approccio integrato o di compliance integrata**
- Se Modello 231 adottato può essere fattore di miglioramento della *governance* aziendale/organizzazione in senso più ampio → **max valorizzazione dei sistemi di gestione adottati**

## L'incontro tra il Modello 231 e i Sistemi di gestione

- Incontro tra Sistemi di gestione e Modello 231 potrebbe essere assolutamente virtuoso a patto che i Sistemi di gestione tengano conto già in fase di progettazione, «*by design*», della vocazione propria/nucleo essenziale dei Modelli 231 ➡ la prevenzione dei reati
- Il precedente dell'**art. 30 del D.Lgs. n. 81/2008** in materia di sicurezza sul lavoro, comma 5: «..... *i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti. ....*» (presunzione di idoneità in astratto)



## Il ruolo dell'OdV

- **I compiti dell'OdV:** verifica sull'effettività del Modello, sull'adeguatezza e sull'aggiornamento del medesimo
- Ruolo di controllo, di impulso e di stimolo, **mai compiti operativi o decisionali in capo all'OdV**
- Requisiti:
  - ✓ **autonomia e indipendenza** (budget annuale dedicato)
  - ✓ **professionalità**
  - ✓ **continuità di azione**
- OdV in posizione nevralgica, **al centro di flussi informativi in via permanente** e con sbocco diretto verso la funzione decisionale di vertice
- Ciò non toglie che gli «assetti organizzativi» comincino ad essere una **«piazza un po' troppo affollata di soggetti»** ➡ occorre riflessione in chiave di razionalizzazione

## Uno sguardo verso l'effettività del Modello 231

- Presunzioni di conformità del Modello o ulteriori fattori rivolti ad una maggiore prevedibilità/minore incertezza della valutazione operata dai giudici **operano sul piano dell'idoneità in astratto dei Modelli medesimi**
- A sospingerci **sul piano dell'effettiva applicazione dei Modelli** in astratto idonei, oltre ad un corretto esercizio delle funzioni dell'OdV, sono:
  - ✓ **formazione in via permanente**, come garanzia che il Modello «vive» all'interno dell'impresa (e muta al variare del contesto aziendale)
  - ✓ **reazione sul piano del sistema disciplinare interno** → **salto di qualità/miglioramento nella cultura organizzativa** perché si va a toccare un punto estremamente delicato

## E le piccole imprese?

- Modelli 231 possono anche qui costituire **referimento utile**?
- «*Controllato che diventa anche controllore*» - compiti dell'OdV direttamente in capo all'organo dirigente - **è soluzione normativamente percorribile, ma con quale tenuta?**
- **Imperativo categorico**: no a burocratizzazione interna alle piccole imprese, che ne pregiudichi snellezza operativa, loro tradizionale «punto di forza»
- Risposta possibile ➡ **Prassi di Riferimento UNI – in fase di consultazione – proposta su impulso della Provincia Autonoma di Trento**: criteri-chiave ➡ **essenzialità a 360 gradi, abbinata a rigore e professionalità, sui profili organizzativi**
- PdR all'interno di un «Progetto sulla razionalizzazione e sulla semplificazione dei controlli sulle imprese» ➡ **trattamento di favore**, anche per quanto attiene oneri burocratici, **per imprese che adottano autodisciplina organizzativa rigorosa**



CONFINDUSTRIA TRENTO

**Grazie per l'attenzione**

Paolo Angheben

[dirittodimpresa@confindustria.tn.it](mailto:dirittodimpresa@confindustria.tn.it)

Tel. 0461.360007