

D. Lgs 231/2001

IMPLEMENTAZIONE IN AZIENDA

Il D. Lgs. 231 del 2001 prevede una responsabilità dell'azienda per i reati commessi a suo vantaggio dal vertice aziendale o anche dai dipendenti, in tema di corruzione, concussione frode e truffa ai danni dello Stato, con sanzioni sia pecuniarie che, soprattutto, interdittive.

Per escludere la responsabilità della società ed invertire l'onere della prova, l'organo dirigente deve aver implementato, prima della commissione dei reati menzionati dal Decreto, un efficace e comprensivo sistema di prevenzione.

Le aziende dovranno quindi adottare modelli di organizzazione e gestione simili a quelli usati comunemente in altre aree (ad esempio nelle politiche ambientali e nel controllo qualità prodotto) al fine di assicurare l'osservanza della legislazione vigente (nazionale o del settore di appartenenza) sia delle politiche interne. Il sistema di prevenzione si pone al vertice del sistema di controlli e deve essere personalizzato sulla realtà e sulla corporate governance aziendale, tenere conto ad esempio del tipo di struttura del management, delle dimensioni dell'azienda e del gruppo e dei possibili cambiamenti intervenuti nella realtà dell'azienda e del gruppo (apertura di nuove sedi, ampliamento di attività, acquisizioni, riorganizzazioni, ecc.).



Per introdurre un sistema efficace la società dovrà:

1. Rilevare e mappare i processi e le strutture aziendali maggiormente a rischio (ad es. i processi produttivi, di acquisto, di marketing e di gestione dei contratti in particolare con la P.A. e le strutture che attivano e gestiscono rapporti contrattuali);
2. Rilevare e valutare le procedure e le prassi operative nell'ambito dei processi;
3. Identificare i rischi potenziali (fattispecie di reato e modalità di commissione);
4. Aggiornare (o predisporre ex-novo) il sistema di prevenzione, con l'obiettivo di ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati, il codice etico ed i modelli di organizzazione e gestione opportuni;
5. Integrare tale sistema di prevenzione nel più generale sistema di controllo interno, attivando i meccanismi di sorveglianza sul sistema e sul personale ed i meccanismi disciplinari, equi e coerenti, in caso di violazioni.

CONTENUTI DEL SISTEMA DI PREVENZIONE

1. Codice di condotta aziendale anti-corruzione / antifrode e il codice etico

Il codice etico di condotta anti-corruzione e anti-frode è un codice di comportamento aziendale che testimonia l'impegno aziendale in queste aree. Viene redatto con l'obiettivo di influenzare e controllare i comportamenti commerciali a vantaggio sia dell'azienda che della comunità economico-sociale nell'ambito della quale l'azienda opera.

Tale codice di condotta, che può essere inserito in un più ampio codice etico che definisca la responsabilità etica dei comportamenti individuali in azienda, ha come obiettivi principali:

- √ informare le persone interne all'azienda e i terzi della natura e dei contenuti dell'impegno aziendale nel combattere reati e comportamenti illeciti;

- √ aumentare la coscienza e la conoscenza dell'etica e delle politiche aziendali tra i dipendenti per ottenere il loro consenso e supporto alla lotta contro la corruzione e contro le frodi;

- √ sostenere la reputazione dell'impresa aumentandone la fiducia.

2. Modelli di organizzazione e gestione idonei

Tali modelli secondo la normativa, devono:

- √ Individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;

- √ Prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

- √ Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

- √ Prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

- √ Introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Per lo sviluppo di modelli idonei è necessaria una preventiva attività di rilevazione e mappatura dell'esistente e delle necessità, da effettuare mediante uno specifico check-up aziendale con questionari di autovalutazione.

3. Manuale delle procedure di attuazione dei modelli nella realtà aziendale

Il Manuale è l'insieme delle procedure organizzative volte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi e delle regole fissate.

Il Manuale deve partire dal codice etico dell'impresa e:

		VANTAGGI DI UNA CORRETTA IMPLEMENTAZIONE
a)	individuare aree e processi interni all'azienda ed identificare i rischi di business di tali processi e le modalità di prevenzione	✓ Evitare il rischio di sanzioni (pecuniarie o interdittive) con potenziali gravissimi danni all'azienda;
b)	indicare gli strumenti atti ad assicurare il monitoraggio del contesto esterno (concorrenti, mercato, agenti, clienti, ecc.), ed indicare le modalità opportune per anticipare condizioni ed eventi che possano minacciare il rispetto delle regole fissate dalla Direzione;	✓ Controllare i costi diretti e indiretti legati alla commissione dei reati; ✓ Evitare il formarsi di pratiche corruttive all'interno della struttura aziendale;
c)	introdurre procedure organizzative interne per realizzare il modello gestionale richiesto dalla legge. Tra queste: corretta tenuta di registri contabili e del sistema di reporting alla Direzione, monitoraggio fornitori, controllo delle nuove assunzioni di personale, degli agenti/rappresentanti o dei partner, verifiche di ottemperanza alle regole anti-corrruzione, sistema delle deleghe, formazione interna, metodi di sensibilizzazione dell'intera organizzazione aziendale, monitoraggio interno del sistema e revisione periodica dei modelli, definizione del sistema disciplinare e di sanzioni e criteri per la capillare diffusione delle politiche aziendali;	✓ Aprire nuovi mercati e creare vantaggio competitivo in uno scenario di business che sempre più premia comportamenti etici; ✓ Mantenere il valore per gli azionisti.
d)	prevedere a livello organizzativo una o più strutture aziendali, con responsabili dotati di autonomi poteri di iniziativa e di controllo. Può essere ad esempio costituito uno specifico comitato con la partecipazione di figure rappresentative della Direzione, a cui può riportare la funzione di audit interno, se esistente, con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli introdotti e dell'intero sistema di prevenzione.	