

## RESPONSABILITA' 231

29 gennaio 2019

### **Modelli di Organizzazione e responsabilità 231 nella Piccola Impresa veneta**

Il Decreto Legislativo 231 del 2001 ha introdotto nell'ordinamento un nuovo tipo di responsabilità, che non è né la tradizionale responsabilità penale della persona che commette un reato, né la responsabilità civile per il risarcimento del danno che subisce la persona offesa dal reato; è un "tertium genus", un terzo tipo di responsabilità, che colpisce direttamente la società o assoggettandola ad una pena pecuniaria (che può arrivare a cifre molto ingenti) o inibendo talune attività d'impresa.

Vediamo di cosa si tratta.

La responsabilità 231: una responsabilità che colpisce la proprietà della società e non chi la gestisce

Questa responsabilità sussiste:

- a. non per tutti i reati, ma per quelli espressamente elencati - l'elenco include anche gli infortuni sul lavoro e malattie professionali, e i reati ambientali: quindi reati colposi il cui verificarsi non dipende certamente dalla volontà dell'imprenditore;
- b. se il reato è commesso da chi comanda nell'impresa, o dai suoi sottoposti: a condizioni diverse, ogni reato dell'elenco che sia commesso nell'attività aziendale è quindi fonte di responsabilità;
- c. se al reato è connesso un interesse o un vantaggio della società: nei reati colposi la giurisprudenza li ravvisa praticamente sempre;
- d. se la società non ha fatto nulla per prevenire quel tipo di reati, e se la sua organizzazione carente ha permesso che il reato fosse consumato: la norma richiede espressamente che sia stato adottato un Modello di Organizzazione e Gestione per prevenire i reati, in sostanza che la società si sia data delle regole di comportamento (procedure, protocolli e istruzioni aziendali) per gestire correttamente i processi lavorativi;
- e. se non esiste un sistema di vigilanza su queste regole: nella Piccola Impresa, può essere un Organismo di Vigilanza esterno ma anche lo stesso imprenditore.

Il Modello: non serve per tutti i reati dell'elenco, ma solo per quelli che occorre davvero gestire

La normativa non obbliga a dotarsi di un Modello di Organizzazione per tutti i reati previsti nell'elenco.

E' invece utile, se non necessario, partire da quei reati rispetto ai quali la società non ha un dominio assoluto, nel senso che non essendo effetto di una volontà (dolo), ma solo di colpa, possono accadere nonostante gli sforzi fatti per essere in regola.

E' questo tipicamente il caso degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali: un infortunio anche modesto, ma che provochi una assenza del lavoratore superiore a 40 giorni, può causare pene pecuniarie e interdittive alla società anche pesanti (che si aggiungono, e non si sostituiscono, alla responsabilità penale del datore di lavoro e all'obbligo di risarcire il danno al lavoratore e di soddisfare l'INAIL).

### Molti elementi di un Modello la Piccola Impresa li ha già, ma non lo sa

E' opinione diffusa che i Modelli di Organizzazione siano totalmente incompatibili con la Piccola Impresa, e che pertanto non valga neppure la pena di provare a difendersi dalla responsabilità 231.

Questo è vero se si parte dall'idea che un Modello debba per forza coprire tutti i reati dell'elenco 231, prevedere la nomina di un Organismo di Vigilanza collegiale costoso, la creazione di un Ufficio interno dedicato, soffocare l'impresa sotto il peso di decine e decine di procedure, di check list, di report, di formulari.

Ma non è così.

La Piccola Impresa segue già un proprio sistema di gestione, ha delle procedure interne che i dipendenti applicano quotidianamente, insegue logiche di efficienza; se non lo facesse non sopravviverebbe nel mercato.

In materia di sicurezza sul lavoro, inoltre, esistono funzioni e regole che l'impresa ha sviluppato perché è il Decreto 81 che lo richiede; il nocciolo di un Modello spesso è già operante nell'impresa, ma l'impresa non lo sa.

Si tratta dunque innanzitutto di prenderne coscienza, rispondendo a poche domande dirette:

Qual è la struttura organizzativa della mia impresa? Quali sono gli uffici che prendono decisioni, e quali ambiti coprono? Chi ha il potere di decidere e chi di attuare le decisioni?

Quali sono i processi lavorativi? Quali sono i passaggi che espongono maggiormente a rischio di reato?

Le procedure che già vengono attuate sono adeguate? Oppure è opportuno perfezionarle?

Io che dirigo e comando in azienda, ho gli strumenti per conoscere ciò che accade nella mia impresa? Ho conoscenza diretta di tutto? O ci sono dei collaboratori che mi riferiscono?

Rispondere a queste domande significa dotarsi di una "Organizzazione".

Tutte cose, come si vede, che un imprenditore affronta già tutti i giorni; ma lo fa magari senza avere dato un ordine al tutto; senza farne l'oggetto di un "sistema", di un "Modello".

Se l'attenzione si sposta dai massimi sistemi e si concentra su un'area ristretta, tutto cambia; ciò che sembra impossibile diventa non solo possibile, ma sicuramente fattibile; e soprattutto, si rivela molto utile.

### I vantaggi di adottare un Modello Organizzativo.

Di solito l'imprenditore si sente dire che senza Modello si rischiano sanzioni pesantissime per la società, se un reato viene commesso. Questo è vero; ma di fronte alla convinzione che la soluzione non esista, e che si tratti dell'ennesimo colpo alla Piccola Impresa da parte di un legislatore cieco e sordo, si rinuncia a difendersi, "sperando" che il reato non avvenga mai. Se succederà, si vedrà.

Sicuramente è vero, ed è il primo punto da cui partire, che senza Modello la condanna per responsabilità 231 è pressochè certa. Quindi la prima utilità di un Modello è, per la società, di potersi difendere in un processo e dimostrare al Giudice la mancanza di responsabilità. Ma non è certo l'unico motivo per dotarsi di Modello.

Il possesso di Modello Organizzativo è un requisito che sempre più spesso, e con un trend chiaramente in ascesa, viene richiesto dalla legge in molti settori per riconoscere vantaggi, incentivi, agevolazioni economiche e non: partecipazione agli appalti pubblici (anche come subappaltatori), rating di legalità (ai fini bancari), sconti di premio ed incentivi INAIL, riduzione del danno risarcibile in caso di infortunio, sono solo alcuni degli esempi di vantaggi connessi alla esistenza di un Modello Organizzativo.

Ma anche il mercato marcia in questa direzione, ed è oramai usuale che anche alla Piccola Impresa venga richiesto, dai propri clienti di grandi dimensioni, il possesso di Modello Organizzativo; spesso è uno dei requisiti espressamente previsti dai Modelli delle grandi imprese come criterio di selezione dei propri fornitori.

In generale, il Modello fa parte di quegli elementi che oggi concorrono a formare il requisito reputazionale di un'impresa, che sta diventando uno degli asset fondamentali per competere nel mercato.

Si tratta di cominciare, dunque: fissare un obiettivo minimo secondo quello che il Decreto 231 consente ed anzi per alcuni aspetti espressamente prevede per la Piccola Impresa.