ABSTRACT TESI DI LAUREA

“I MODELLI DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. N. 231 DEL 2001: IL RUOLO DELLA CULTURA D’IMPRESA NELLA PREVENZIONE DELLA CRIMINALITÀ ECONOMICA”

Con il d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 viene introdotta nell’ordinamento giuridico italiano la responsabilità “penale” dell’ente collettivo per i reati commessi, nell’interesse o a vantaggio dello stesso, da persone fisiche appartenenti alla sua struttura. Tale evoluzione normativa ha rappresentato per la legislazione italiana una svolta epocale, avendo avuto l’effetto di abbandonare il vessillo del principio “*societas delinquere non potest*” al quale era tradizionalmente legato l’argine domestico all’attribuzione di responsabilità diretta agli enti collettivi.

La scelta di introdurre siffatto sistema punitivo muove dalla consapevolezza, maturata tanto a livello penalistico quanto criminologico, che l’impresa è un’entità capace di generare e favorire la commissione dei reati. L’*organizzazione* d’impresa assume un ruolo centrale nell’odierna fenomenologia dell’illegalità economica, in quanto si connota per la presenza di talune caratteristiche, fisiologiche e criminogene, che incentivano i singoli individui a porre in essere comportamenti illeciti. Si parla di “*organizational crime*” per descrivere ed individuare una “nuova e distinta matrice soggettiva del reato d’impresa, riferibile al gruppo organizzato oltre che all’individuo”.

Alla luce dei fattori criminogeni insiti nell’organizzazione aziendale, appare evidente che la prevenzione del crimine economico debba essere affidata, in prima battuta, al singolo ente, che deve intervenire sulla propria struttura organizzativa, in maniera tale da creare un clima culturale interno improntato al rispetto della legge. Per tal motivo, il d.lgs. 231/2001 pone in capo all’ente un *dovere di auto-organizzazione*, il cui mancato adempimento fonda la *colpa di organizzazione*, mediante l’adozione ed efficace attuazione di *modelli di organizzazione, gestione e controllo* che consentano di adeguare il *modus operandi* dell’impresa in funzione di prevenzione del rischio di reato, al fine di evitare o di ridurre la possibilità che la società possa diventare essa stessa un terreno di coltura dell’illiceità penale.

I modelli organizzativi, la cui struttura richiama esplicitamente i *compliance programs* statunitensi, costituiscono il *fulcro* del d.lgs. n. 231 del 2001 e sono disciplinati in due distinte disposizioni normative: se il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale, l’art. 6 prevede che l’ente non risponde se prova che l’organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a

prevenire reati della specie di quello verificatosi; se il reato, invece, è stato posto in essere dai c.d. soggetti sottoposti, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, che fa sorgere la responsabilità in capo all'ente, se quest'ultimo, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo. Come si evince dal dettato normativo, il rimprovero penale nei confronti dell'ente trova il suo fondamento nell'accertamento di un reato-presupposto commesso nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti di cui all'art. 5, ma l'attribuzione della responsabilità può essere evitata mediante l'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione del fatto, di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Tali modelli, la cui predisposizione costituisce una fattispecie esimente della responsabilità, hanno soprattutto un valore preventivo, in quanto si tratta di meccanismi organizzativi volti ad affermare all'interno dell'impresa la *cultura della legalità*, mediante l'elaborazione di una *virtuosa organizzazione*, un'organizzazione, cioè, che sia idonea a prevenire la commissione dei reati.

La predisposizione di un modello idoneo ed efficace è un procedimento complesso che, sulla base del dettato normativo, si articola nelle seguenti fasi: (i) analisi conoscitiva della società (*check up* aziendale); (ii) identificazione delle attività sensibili in cui possono essere commessi reati (*mappatura dei rischi*); (iii) individuazione del sistema di controllo e dei protocolli preventivi nelle aree di rischio; (iv) predisposizione del modello; (v) divulgazione dei principi contenuti nel modello organizzativo; (vi) identificazione dell'Organismo di vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, avente il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli adottati nonché sul loro aggiornamento; (vii) introduzione di un sistema disciplinare applicabile in caso di mancato rispetto delle misure previste dal modello, al fine di garantirne l'effettività.

Componenti imprescindibili dei modelli sono procedure e protocolli, volti a plasmare un *percorso organizzativo* avente l'obiettivo di conformare a sua volta *l'agire organizzato*, affinché privilegi, continuativamente, la scelta per la legalità. Tuttavia, tali strumenti "tecnici" devono essere collocati all'interno di un ambiente caratterizzato da un pervasivo rifiuto delle pratiche illecite, tale per cui la commissione dei reati può avvenire solo "*fraudolentemente*". Pertanto, sebbene non espressamente evocato dal testo del d.lgs. 231/2001, un modello organizzativo preventivo capace di soddisfare le finalità previste dagli artt. 6 e 7 non può prescindere dalla predisposizione di un Codice etico, che rappresenta il principale strumento di implementazione dell'etica all'interno dell'azienda e può essere definito come un documento ufficiale contenente "*l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'ente nei confronti dei «portatori di interesse»*". È necessario, infatti, che l'impresa informi la propria attività ai principi forniti dalla *business ethics*, nell'idea che

l'etica applicata alla *governance* societaria sia uno strumento in grado di attenuare gli effetti criminogeni derivanti dal fenomeno organizzativo, così da consentire il rispetto della legge e, nel contempo, il successo dell'impresa.