L'implementazione del modello organizzativo 231. Il caso Sammontana

Sintesi

Il d.lgs. 231/2001 ha introdotto nel nostro ordinamento giuridico la responsabilità amministrativa e penale delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica in seguito a reati commessi da soggetti che si trovano in posizione apicale o da soggetti sottoposti alla direzione e alla vigilanza di questi ultimi; si parla per la prima volta di responsabilità dell'ente, la quale si va ad aggiungere a quella della persona fisica che ha materialmente commesso il fatto illecito.

Obiettivo del decreto è quello di prevenire che degli illeciti, posti in essere nell'ambito dello svolgimento delle attività economiche, possano determinare un pregiudizio per il regolare funzionamento del mercato, per gli interessi pubblici e, in generale, per l'intera collettività.

Il decreto enuncia inoltre un elenco tassativo (ma costantemente aggiornato) di reati che, se commessi nell'interesse o a vantaggio dell'ente, possono esporre quest'ultimo al sistema sanzionatorio contemplato dal decreto stesso.

Il legislatore ha comunque previsto la possibilità per l'ente di non incorrere in detta responsabilità a condizione (esimente) che questo abbia adottato ed efficacemente attuato un modello organizzativo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, abbia affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonché il suo aggiornamento, ad un organismo di controllo (il c.d. Organismo di Vigilanza¹) e che tale modello sia stato eluso in modo fraudolento.

Da qui l'importanza di costruire un modello organizzativo, vale a dire un insieme di regole, procedure e modi di operare che definiscano il sistema di organizzazione, gestione e controllo interno all'azienda, volto ad impedire o a contrastare la commissione dei reati sanzionati dal decreto 231/2001.

Nell'elaborato, dopo aver passato in rassegna gli aspetti fondamentali del dettato normativo ed aver ripercorso le fasi necessarie per l'implementazione di un efficace modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001, viene presentato un caso operativo: quello di Sammontana S.p.A.

In particolare, il caso pratico seguito, analizzato e descritto è stato estremamente interessante in quanto ha messo in luce gli aspetti operativi e le "difficoltà iniziali" tipici di un'Azienda che per la prima volta vede inseriti nel suo contesto la disciplina del d.lgs. 231, un Modello Organizzativo e un Organismo di Vigilanza.

Dopo aver ripercorso la storia dell'Azienda, passando in rassegna le tappe principali che l'hanno fatta diventare la realtà che è oggi (secondo competitor in Italia nel settore della produzione e distribuzione di gelati e leader nazionale nella produzione e commercializzazione di croissanterie surgelata), viene presentato il modello organizzativo adottato in Sammontana, le fasi della sua costruzione e gli elementi che lo costituiscono,

¹ Un ruolo centrale e fondamentale per l'impresa che vuole adempiere al decreto è svolto dall'Organismo di Vigilanza, organo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il quale ha il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del modello organizzativo, nonché di curarne l'aggiornamento e gli adattamenti necessari.

dando risalto alle motivazioni che hanno spinto l'Azienda ad intraprendere il percorso di implementazione.

Un focus particolare ha riguardato il progetto di realizzazione del modello e le fasi in cui si è articolato:

- la fase di Risk Assessment preliminare, necessaria per individuare le aree "sensibili" ai sensi del d.lgs. 231/2001;
- la fase di Risk Assessment finale, avente lo scopo di individuare e valutare, per ciascuna attività ritenuta sensibile, il grado di rischio potenziale, il sistema di controllo in essere e, di conseguenza, il grado di rischio residuo;
- Gap Analysis e Linee Guida per la redazione del modello organizzativo, fase che ha permesso di individuare i gaps esistenti sul sistema di controllo interno e le ipotesi di miglioramento per l'integrazione di tale sistema al fine di renderlo più efficace.

Dopodiché sono stati analizzati gli elementi fondamentali per l'implementazione del modello organizzativo 231 in Sammontana, tra cui il Codice Etico, la formazione del personale, il sistema disciplinare e l'Organismo di Vigilanza, illustrando, in merito a quest'ultimo, compiti, poteri e flussi informativi previsti da e verso l'OdV.

Particolare enfasi è stata data infine agli obiettivi e alle finalità che l'Azienda si è proposta di perseguire dotandosi di tale modello; sebbene infatti l'adozione non sia obbligatoria ma facoltativa, Sammontana ha rivolto un'attenzione particolare al modello organizzativo, interpretandolo non solo come mero strumento di prevenzione di alcuni reati, ma considerandolo anche come spunto di miglioramento ed elemento di crescita da cui trarre benefici sia in una prospettiva presente che futura.

L'adozione del modello organizzativo costituisce infatti un momento per ripensare la propria organizzazione interna, andando a rivedere alcuni processi aziendali (in particolare quelli rilevanti ai fini 231), scoprirne eventuali inefficienze e proporre miglioramenti sia in termini di efficacia che di efficienza, ma anche un'occasione per incrementare il grado di trasparenza e rafforzare il rapporto con la società esterna e con tutti gli stakeholders, con una conseguente salvaguardia e valorizzazione dell'immagine aziendale.