



COMPLIANCE: D. Lgs. 231

*Opportunità
e benefici
per l'impresa*



Vademecum per la redazione
del Modello di organizzazione, gestione e controllo
Parte generale e allegati





Dalla giurisprudenza il vademecum per i professionisti della compliance (e non solo) per la costituzione di un idoneo Modello 231

La recentissima ed ampiamente commentata sentenza n. 1070/2024, seconda sezione penale del Tribunale di Milano offre, non soltanto ai professionisti esperti in materia di compliance ma anche alle stesse realtà aziendali, degli utili strumenti operativi per garantire ai Modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (di seguito anche “Modello 231” o “Modello”) una struttura idonea a prevenire la commissione dei reati presupposto del D.Lgs. 231/2001 e, di conseguenza, a mantenere esenti dalla responsabilità amministrativa degli enti le società che se ne dotino.

In questo elaborato ci proponiamo di descrivere, non soltanto alla luce della sentenza sopra richiamata ma anche delle best practices e dell'esperienza acquisita negli anni dai nostri professionisti, alcuni dei documenti che compongono i Modelli 231. Più nello specifico, tratteremo gli elementi indefettibili degli stessi, affinché possano essere considerati idonei dalla giurisprudenza.

La Parte Generale

Alla luce della sentenza in commento, la Parte Generale dei Modelli 231, oltre ad offrire una panoramica della governance aziendale che sia sempre aggiornata rispetto ai cambiamenti endogeni che dovessero verificarsi nella struttura societaria, dovrebbe altresì:

- definire i caratteri essenziali del Modello 231 e riportare le attività finalizzate alla valutazione del Modello ed al suo eventuale adeguamento
- delineare le attività formative ed informative in materia di responsabilità amministrativa degli enti;
- prevedere le modalità di rilevamento delle violazioni delle norme di comportamento contenute nel Modello;
- indicare il sistema sanzionatorio e disciplinare applicabile ai destinatari nel Modello 231 che violino i protocolli in questo statuti;
- richiamare il Codice Etico contenente i valori ai quali la società si ispira;
- descrivere le modalità di istituzione, composizione e funzionamento dell'Organismo di Vigilanza nonché definirne gli obiettivi.

Per quanto riguarda agli ultimi due punti di questo elenco, rammentiamo che sono stati diffusamente trattati nel secondo e terzo appuntamento di questa Rubrica 231, che vi invitiamo a leggere.

Formazione ed informazione in materia di compliance 231

La maggior parte dei commenti alla sentenza n. 1070/2024 si sono soffermati proprio sulla tema della centralità della formazione ed informazione dei destinatari del Modello. Difatti, il Tribunale ha precisato come la formazione non possa ridursi a mera diffusione dell'apparato documentale costituente il Modello ma debba necessariamente tradursi in una pianificazione continua, intensa, qualificata e non occasionale di veri e propri incontri formativi finalizzati ad implementare la comprensione delle regole comportamentali predisposte dal Modello 231.

A nostro avviso, al momento dell'adozione del Modello 231 da parte della società, la formazione dovrebbe essere rivolta a tutta la popolazione aziendale e, successivamente, a ciascun neoassunto. Inoltre, con cadenza annuale, o ogniqualvolta intervengano modifiche al Modello 231 adottato, dovrebbero svolgersi delle sessioni di follow-up dell'attività formativa, anche eventualmente indirizzata a specifiche funzioni aziendali.

Le modalità di erogazione della formazione variare ampiamente, a seconda delle esigenze specifiche delle singole realtà aziendali. La formazione può avvenire attraverso incontri in presenza, quanto in modalità videoconferenza o ancora mediante l'invio di video – pillole. Queste ultime, alla luce della nostra esperienza, risultano particolarmente



soprattutto nelle realtà più strutturate o quando si desideri evitare di paralizzare l'attività aziendale per svolgere le attività formative.

Sistema sanzionatorio e disciplinare

La predisposizione e conseguente applicazione del sistema sanzionatorio e disciplinare, riferiscono i giudici del Tribunale di Milano nella sentenza in commento, risulta indispensabile per poter garantire l'efficace attuazione del Modello 231. I contenuti essenziali della procedura sanzionatoria dovrebbero indicare:

- i destinatari delle sanzioni disciplinari;
- le sanzioni applicabili suddivise a seconda del ruolo dei destinatari, siano essi dipendenti, dirigenti, Consiglieri, Sindaci, membri dell'OdV o soggetti terzi;
- i criteri di commisurazione delle sanzioni;
- la distinzione delle condotte tra mere violazioni formali e violazioni che possono comportare conseguenze pregiudizievoli per l'ente;
- il procedimento di irrogazione delle sanzioni, specificando il titolare dell'azione disciplinare e la funzione competente ad applicare la sanzione nonché precisando le garanzie a tutela dell'accusato.

Gli scriventi, ritenendo esaustivi i contenuti minimi delineati, intendono soffermarsi su una riflessione. L'irrogazione delle sanzioni disciplinari rappresenta uno dei pochi strumenti tangibili della concreta applicazione delle regole comportamentali previste dal Modello 231. Pertanto, preme rammentare che, in caso di violazione delle suddette regole, è quanto mai opportuno che, chi di dovere, adotti i appropriati provvedimenti nei confronti dei trasgressori.

La procedura whistleblowing

Tra i punti sopra enunciati, il Tribunale di Milano stabilisce altresì che ciascun Modello 231 dovrebbe prevedere modalità di rilevamento delle violazioni delle norme di comportamento in esso contenute. Tale finalità è assolta dal whistleblowing, istituito già noto al D.Lgs. 231/2001 ma recentemente modificato in modo significativo alla luce del recepimento della Direttiva UE 2019/1937, mediante D.Lgs. 24/2023.

La procedura whistleblowing regola le modalità di segnalazione spontanea di un illecito o di una irregolarità avvenuta all'interno di un ente, quando la segnalazione provenga da un soggetto che ne sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni, prevedendo tutele per il segnalante.

Le clausole contrattuali 231

Ulteriore allegato costituente utile strumento posto a corredo del Modello è, a nostro avviso, la procedura contenente le clausole contrattuali da inserire nei contratti con i terzi annoverati tra i destinatari del Modello. La crucialità di suddette clausole è particolarmente evidente nella gestione dei rapporti con i fornitori. Come risulta chiaro dalle più recenti pronunce giurisprudenziali in tema di responsabilità amministrativa degli enti, tali rapporti comportano espongono a rischi sia in ambito tributario che in tema di salute e sicurezza sul lavoro, che il Modello deve essere in grado di prevenire.



L'inserimento, all'interno dei contratti stipulati con i fornitori, di clausole che consentano di rescindere dal rapporto contrattuale al verificarsi di condotte poste in essere dal fornitore che risultino illecite ai sensi del D.Lgs. 231/2001, rappresenta uno dei modi per tutelarsi. Tuttavia, è altrettanto importante che le società adottino strumenti per verificare i fornitori ancora prima di instaurare un rapporto con gli stessi, sì da prevenire il rischio alla radice.

La Parte Speciale e il Risk Assessment

Nella sentenza in esame i giudici hanno anche definito i requisiti per il documento di mappatura delle attività a rischio di reato (cd. Risk Assessment) e per il documento di Parte Speciale, che stabilisce i protocolli per prevenire la commissione dei reati individuati.

A causa della complessità ed importanza di questi documenti, rimandiamo la trattazione al prossimo intervento della nostra Rubrica 231.



 02/80502196

 **Milano**
via Carlo Maria Martini 1, 20122

 info@complegal.it

 www.complegal.it

 [complegal](https://www.linkedin.com/company/complegal)