



CONFINDUSTRIA  
Sardegna Meridionale  
Cagliari, Carbonia-Iglesias e Medio Campidano

**Deloitte.**

# **"La Responsabilità Amministrativa degli Enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001"**

Focus sulla giurisprudenza sviluppatasi nei dieci anni dalla emanazione  
della normativa e sui reati ambientali di recente introduzione

Martedì, 22 novembre 2011 - Sala Conferenze Confindustria Sardegna Meridionale  
Viale Colombo 2/A - Cagliari



Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Cagliari



CONFINDUSTRIA  
Sardegna Meridionale  
Cagliari, Carbonia-Iglesias e Medio Campidano

**Deloitte.**

# **"La Responsabilità Amministrativa degli Enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001"**

## **Antonella Alfonsi**

*Managing Partner Studio Legale Associato Deloitte*



Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Cagliari

**STUDIO LEGALE ASSOCIATO**

**La funzione degli Organismi di Vigilanza**  
**Start up, requisiti, operatività e profili giurisprudenziali**

**Avv. Antonella Alfonsi**

Cagliari, 22 novembre 2011

# Agenda

Introduzione

Requisiti, funzioni e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Start-up dell'Organismo di Vigilanza – Best practice

Profili giurisprudenziali

Contatti

# Introduzione

# Condizione esimente

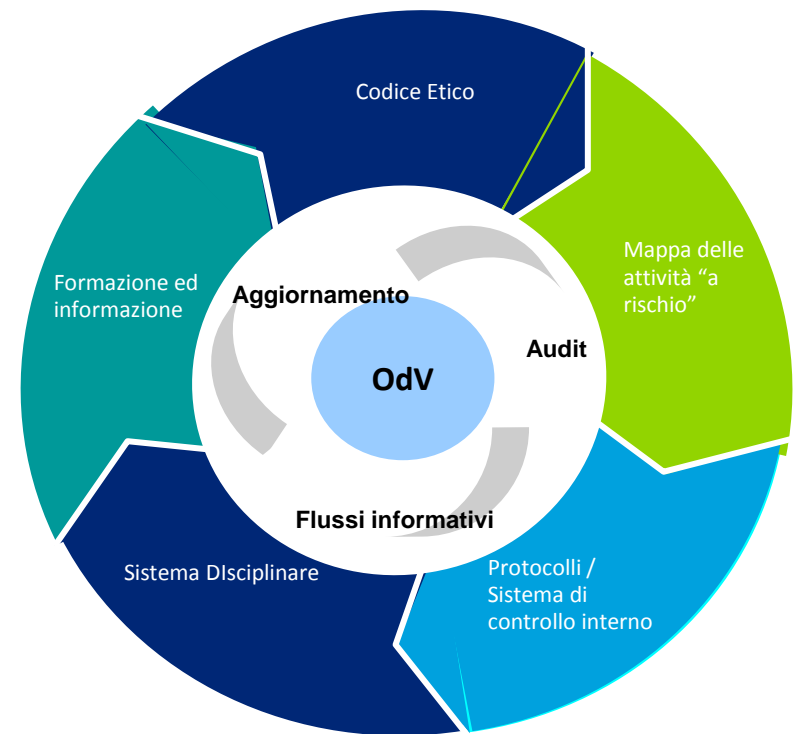
## Art. 6 comma 1 D.Lgs. 231/2001

- A norma dell'art. 6 comma 1° del D.Lgs. 231/2001 **l'Ente non risponde a titolo di responsabilità amministrativa** nel caso in cui:
  - l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione, gestione e controllo (“Modello Organizzativo”) idoneo a prevenire i reati indicati nel D. Lgs. 231/2001 (di seguito anche il “Decreto”);
  - **il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello organizzativo, di curare il relativo aggiornamento è stato affidato ad un “organismo” della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo (c.d. Organismo di Vigilanza, anche “OdV”);**
  - le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello Organizzativo;
  - **il reato è stato commesso senza che vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.**

# Centralità dell'Organismo di Vigilanza nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Elemento centrale della corretta implementazione di un Modello Organizzativo è rappresentato dalla **nomina** di un Organismo di Vigilanza e dalla **corretta e concreta operatività** dello stesso.

- Nomina dell'Organismo di Vigilanza;
- Start up dell'Organismo di Vigilanza;
- Acquisizione dei Flussi Informativi;
- Conduzione di un piano di audit;
- Relazione all'Amministratore Delegato ed al Consiglio di Amministrazione dell'Ente
- Suggerimenti per l'aggiornamento del Modello Organizzativo.



# Requisiti, funzioni e composizione dell'Organismo di Vigilanza



# Organismo di Vigilanza

## Requisiti e Funzioni

### Requisiti

- La composizione dell'Organismo di Vigilanza deve soddisfare i **tre requisiti** elaborati dalle **linee guida delle principali associazioni di categoria rappresentative degli enti** e successivamente confermati anche nei pronunciati di giurisprudenza:
  - **autonomia ed indipendenza**: requisito questo garantito con il posizionamento al più elevato livello possibile nell'organizzazione aziendale. Nella prassi, l'Organismo si colloca di regola come unità di staff con riporto diretto al Consiglio di Amministrazione, senza tuttavia alcun vincolo di subordinazione gerarchica rispetto all'organo sociale
  - **professionalità**: requisito garantito dal possesso di competenze giuridiche, di risk management e di tecniche di controllo
  - **continuità d'azione**: detto requisito si ritiene soddisfatto qualora l'Organismo possa svolgere le proprie funzioni di vigilanza con continuità e, pertanto, in via quasi esclusiva e prevalente. Nella prassi la continuità d'azione è di norma garantita con l'inserimento nell'Organismo di una risorsa interna all'ente

### Funzioni

- Le **funzioni riservate** dal Decreto all'**Organismo di Vigilanza** possono riassumersi nelle seguenti:
  - **vigilanza sull'effettività del modello organizzativo**, ossia verifica della coerenza tra le regole del modello e i comportamenti concretamente posti in essere nel contesto aziendale
  - **valutazione dell'adeguatezza del modello organizzativo**, ossia verifica della capacità delle regole ivi contenute di prevenire i comportamenti che si intendono evitare
  - **verifica del mantenimento nel tempo dell'effettività e adeguatezza** del modello organizzativo
  - **proposte di aggiornamento del modello organizzativo**, a fronte di eventuali modifiche organizzative o normative ovvero di sopravvenute esigenze di correzione o adeguamento

# Organismo di Vigilanza

## Composizione

### Chi non può essere nell'Organismo

- Amministratori Delegati, Amministratori Operativi ed ogni persona che abbia poteri di gestione ed un budget di spesa (i.e. responsabili di dipartimenti) **NON POSSONO ESSERE COMPONENTI DELL'ORGANISMO**
- La presenza nell'Organismo di uno dei soggetto sopra indicati avrebbe un impatto sull'indipendenza dell'organismo stesso e sulla validità ed efficacia del Modello Organizzativo adottato

### Composizione

- Nella prassi l'Organismo di Vigilanza è composto da 3 persone
- Ogni società deve avere un Organismo di Vigilanza debitamente nominato
- Nel caso di società appartenenti ad un Gruppo:
  - si può considerare di nominare i medesimi soggetti nell'Organismo di diverse società
  - nel caso in cui una società abbia una struttura amministrativa diversa dalle altre si può considerare di nominare componenti che siano diversi in tutto od in parte

### Chi può essere nell'Organismo di Vigilanza

- Amministratori indipendenti senza poteri di gestione della società o dipendenti della società che operino nella funzione *Internal Audit* o *Compliance*, senza poteri autonomi di gestione e/o *budget*
- Consulente Legale della società
- Professionisti operanti nel settore della *compliance* al Decreto
- Collegio Sindacale, Consiglio di Sorveglianza, Comitato per il controllo della gestione (L. 183/2011, art. 14 comma 12 «Legge di stabilità», in vigore dal 1° gennaio 2012).

# Start-up dell'Organismo di Vigilanza Best practice

# Organismo di Vigilanza

## Start-up – Best Practice (1/2)

### Attività operative

- **acquisizione** della **delibera** di adozione del **modello organizzativo** e di istituzione dell'Organismo stesso, nonché del modello organizzativo, della documentazione che ne forma parte (es. matrice delle aree aziendali a rischio-reato, protocolli 231, ecc.) e del codice etico
- **istituzione** di un **libro delle adunanze** in cui siano riportati i **verbali delle riunioni** e **scelta delle modalità di archiviazione** (anche in formato elettronico) della **documentazione a supporto** delle attività e di custodia della stessa
- **approvazione** di un **proprio regolamento** nel quale siano definite le **regole di funzionamento** necessarie per svolgere le attività e per assumere le decisioni (es. quorum costitutivi e deliberativi, modalità di convocazione e di svolgimento delle riunioni, ecc.)
- **verifica** dell'**attivazione della casella di posta elettronica dedicata**, a cui dovranno pervenire le **segnalazioni di presunte violazioni** del modello organizzativo, nonché dell'**attivazione del numero di fax dedicato** (laddove previsto nel modello)
- **verifica** del **piano di comunicazione** per l'informativa al personale aziendale dell'adeguamento al decreto 231, attraverso l'adozione del codice etico, del modello organizzativo e l'istituzione dell'Organismo di Vigilanza
- **verifica** della **divulgazione del modello organizzativo al personale aziendale** (consegna brevi manu, con messaggio di posta elettronica ovvero pubblicazione sulla intranet aziendale)

# Organismo di Vigilanza

## Start-up – Best Practice (2/2)

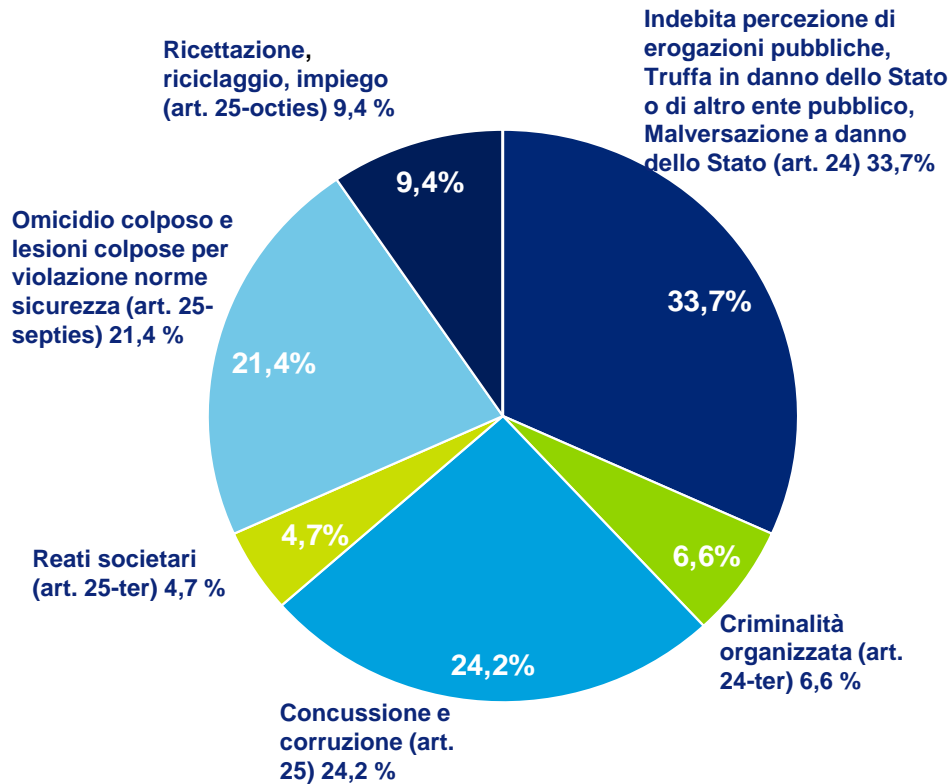
### Attività operative

- **verifica** della **definizione** di un **piano formativo** avente ad oggetto i principi generali del decreto 231, il modello organizzativo e il codice etico, nonché dell'**adeguatezza** di detto piano in termini di:
  - capacità di far comprendere gli argomenti trattati
  - differenziazione dei programmi formativi rispetto ai ruoli e responsabilità dei destinatari
  - documentabilità delle attività formative erogate e dei relativi risultati
  
- **predisposizione**, con il supporto delle funzioni aziendali coinvolte, di un **report dei flussi informativi periodici** relativi a ciascun processo aziendale rilevante in ambito 231, con indicazione del soggetto responsabile dell'invio e delle relative tempistiche
  
- **definizione e approvazione** di un **piano di azione su base annuale (c.d. Piano di audit)**, avente ad oggetto la verifica di tutti i processi aziendali esposti a "rischio 231"
  
- incontri con il **vertice aziendale**, il **Collegio Sindacale/Società di Revisione**, il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (per gli aspetti connessi al rispetto della normativa antinfortunistica), con il **Responsabile degli adempimenti in materia ambientale** (per gli aspetti connessi al rispetto della normativa ambientale) con il **Responsabile Information Technology** (per gli aspetti connessi all'utilizzo del sistema informatico aziendale), con i **Direttori di Stabilimento** (laddove vi siano siti produttivi)

# Profili giurisprudenziali

# Panorama di giurisprudenza sul D.Lgs. 231/2001

## Un primo bilancio a dieci anni dall'entrata in vigore del Decreto



Dopo dieci anni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001 è possibile tracciare un primo bilancio dell'applicazione della normativa nelle aule giudiziarie:

- il D.Lgs. 231/2001 si è rivelato un strumento utile per reprimere **reati contro la Pubblica Amministrazione**;
- le sanzioni interdittive sono state applicate, in prevalenza, nella **fase cautelare del processo**;
- nella maggior parte dei casi, la **condanna è stata pronunciata all'esito di patteggiamento** e non a seguito di dibattimento;
- la giurisprudenza non ha approfondito il tema dell'idoneità e dell'efficacia dei modelli organizzativi o dei relativi contenuti, poiché **gli enti imputati erano spesso privi di qualsivoglia misura gestionale e di controllo**.

# Profili giurisprudenziali sull'Organismo di Vigilanza

## Lo stato attuale della giurisprudenza

Le principali pronunce giurisprudenziali che affrontano il tema dell'Organismo di Vigilanza sono incentrate, perlopiù, sulla verifica della sussistenza degli anzidetti requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione.

A tale riguardo la giurisprudenza penale ha avuto, infatti, occasione di evidenziare l'essenzialità di tali requisiti sia ai fini dell'idoneità formale del Modello Organizzativo, sia a garanzia di una effettiva operatività dell'Organismo di Vigilanza.



# Profili giurisprudenziali sull'Organismo di Vigilanza

## Tribunale di Roma, ufficio Gip, ordinanza 7 marzo 2003

- Il Giudice richiama e valorizza le indicazioni fornite dalle Linee guida delle associazioni di categoria – tra le quali Confindustria e ANCE.
- L'Organismo di Vigilanza, al fine di poter effettivamente svolgere i compiti cui è preposto deve necessariamente essere dotato di **autonomi poteri di iniziativa e controllo**. Esso non deve, inoltre, svolgere alcun *«compito operativo, che facendolo partecipe di decisioni sull'attività dell'ente, ne pregiudicherebbero la serenità di giudizio al momento delle verifiche»*.
- A garanzia della **indipendenza** di tale organo, appare auspicabile che si tratti di un organismo formato da soggetti non appartenenti agli organi sociali, da individuare eventualmente anche in collaboratori esterni, forniti della necessaria **professionalità**.
- Per gli enti medio-grandi, «la **forma collegiale** si impone, così come si impone la **continuità d'azione**» intesa come *«impegno esclusivo sull'attività di vigilanza relativa alla concreta attuazione del modello»*.

# Profili giurisprudenziali sull'Organismo di Vigilanza

## Tribunale di Milano, ufficio Gip, ordinanza 20 settembre 2004

- La pronuncia sottolinea la necessità di indicare, espressamente, le specifiche capacità di ciascun componente volte a dimostrare il presupposto della **professionalità**, sia all'interno del Modello sia nella Delibera del CdA con la quale viene nominato l'Organismo di Vigilanza.
- Peraltro, viene segnalata l'opportunità di prevedere quale **causa di ineleggibilità**, l'emissione di una **sentenza di condanna** per i reati di cui al D.Lgs. 231/2010, anche **non** divenuta **irrevocabile**, nei confronti dei candidati a ricoprire il ruolo di componente dell'ODV.
- Il Giudice segnala, infine, la necessità che vengano indicate puntualmente le modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti o di violazioni del Modello possano riferire all'Organismo di Vigilanza.

# Profili giurisprudenziali sull'Organismo di Vigilanza

## Tribunale di Napoli, ufficio Gip, ordinanza 26 giugno 2007

- Il GIP si sofferma, con estrema attenzione, anche sulle attività proprie dell'Organismo, confermando **l'adesione della giurisprudenza alle soluzioni proposte dalle associazioni di categoria**. Si evidenzia, pertanto, la necessità di:
  - nominare l'Organismo di Vigilanza mediante delibera del CdA;
  - redigere un Regolamento di funzionamento dell'OdV nel quale siano indicate le modalità e la periodicità dell'attività ispettiva;
  - redigere i verbali delle riunioni in maniera completa ed esaustiva;
  - ricevere informazioni periodiche dai responsabili di funzioni interessate dalle aree a rischio;
  - redigere una relazione periodica per il CdA nella quale viene descritto lo stato di attuazione del modello e delle relative procedure, l'esito delle attività svolte, il resoconto delle segnalazioni pervenute e delle verifiche effettuate.
- Tale ordinanza costituisce, ancora oggi, un riferimento giurisprudenziale importante nella costruzione dei Modelli e nell'individuazione della migliore composizione dell'OdV, anche con riguardo ai **gruppi di società**.
- E' stato infatti affermato che **«ciascuna società appartenente al gruppo nomina un proprio autonomo ed indipendente organismo di vigilanza. Sono previsti flussi di informazione tra gli OdV delle società del gruppo, le quali trasmettono una relazione semestrale all'omologo organo della società capogruppo che, dal suo canto e ai fini dello svolgimento delle proprie funzioni di controllo, può chiedere informazioni ai primi»**.

# Profili giurisprudenziali sull'Organismo di Vigilanza

## Tribunale di Milano, ufficio GUP, sentenza 17 novembre 2009

- Il Tribunale di Milano ha **assolto**, per la prima volta, **una società dall'illecito amministrativo dipendente dal reato di agiotaggio**, per il quale erano stati imputati il Presidente del Cda e l'Amministrato Delegato.
- La società è stata assolta grazie all'accertamento della condizione esimente, richiesta dal D.Lgs. 231/2001 e, quindi, all'**adozione tempestiva del Modello Organizzativo nei termini stabiliti e in conformità alle Linee guida indicate da Confindustria**.
- Nelle motivazioni il Giudice ha dato evidenza delle seguenti caratteristiche del Modello adottato della società imputata:
  - adozione in data anteriore alla commissione degli illeciti contestati agli imputati;
  - istituzione di un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, regolato secondo le Linee guida di Confindustria;
  - affidamento dell'incarico al soggetto preposto al controllo interno, nonché responsabile dell'Internal Auditing (a tal proposito, il Giudice ha ritenuto l'incaricato, soggetto di comprovata esperienza e professionalità nello svolgimento dell'incarico di vigilanza);
  - collocazione dell'Organismo in staff al Consiglio di Amministrazione;
  - previsione di flussi informativi verso l'OdV e di obblighi di verifica annuale per i principali atti societari e per la validità delle procedure di controllo;
  - riunioni periodiche fra Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza per la verifica dell'osservanza della normativa.

# Contatti

**Avv. Antonella Alfonsi LL.M.**

**Managing Partner**

**Studio Legale Associato- Deloitte**

Via Tortona 25 – 20144 Milano

Tel: 02 833.24.501

Fax: 02 833.48.000

[aalfonsi@deloitte.it](mailto:aalfonsi@deloitte.it)

**Deloitte.**



CONFINDUSTRIA  
Sardegna Meridionale  
Cagliari, Carbonia-Iglesias e Medio Campidano

**Deloitte.**

# **"La Responsabilità Amministrativa degli Enti ai sensi del D. Lgs. 231/2001"**

## **Salvatore De Masi**

*Partner Deloitte*



Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili  
di Cagliari

Elementi del Modello Organizzativo e  
metodologia di audit sulle verifiche in supporto  
all'Organismo di Vigilanza

Dott. Salvatore De Masi



# Agenda

Elementi del Modello di Organizzazione, gestione e controllo

Metodologie di audit sulle verifiche in supporto all'ODV

Reati ambientali di recente introduzione: prime valutazioni

Contatti

# Elementi del Modello Organizzativo

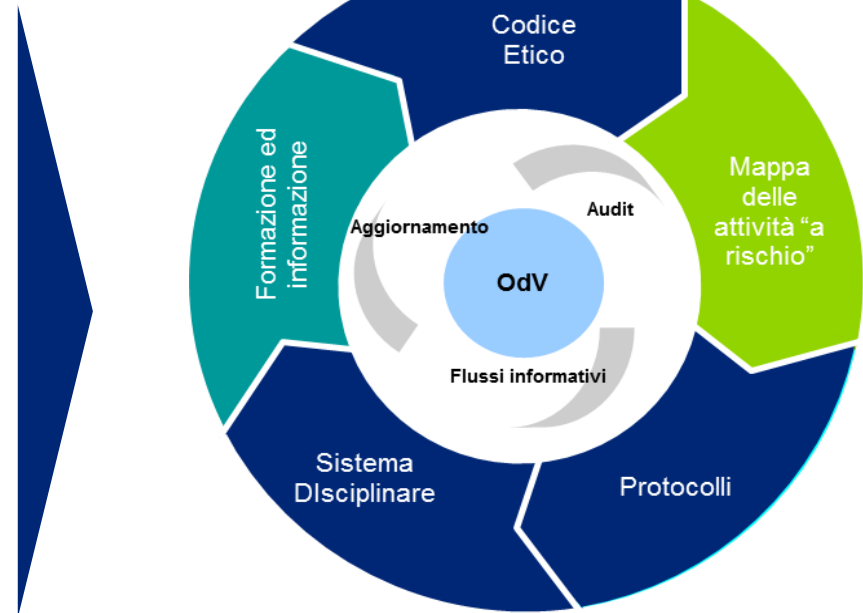
# Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in concreto

D. Lgs. 231/01 (art.6, 2° c. ) “[...] i **modelli di organizzazione, gestione, e controllo** devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le **attività “a rischio”**, nel cui ambito possono essere commessi i 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;
- introdurre un **sistema disciplinare** idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell’**Organismo** deputato a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli

## Contenuti

- individuare in modo specifico le aree a rischio
- definire appropriate procedure di controllo a presidio delle aree di rischio identificate
- introdurre adeguate misure disciplinari
- prevedere un’adeguata informazione e formazione dei destinatari dello stesso
- fornire all’Organismo di Vigilanza effettivi poteri di «vigilanza» e obblighi informativi da e verso detto organo



## Caratteristiche

Il Modello deve essere:

- efficacemente attuato ed effettivamente operante
- realizzato in linea con le caratteristiche e le attività aziendali svolte
- in linea con l’assetto organizzativo aziendale e la normativa vigente

# Perché adottare un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/01

- Creare la “condizione esimente” per evitare di incorrere nelle sanzioni particolarmente afflittive previste dalla legislazione a carico della società
- Evitare qualsiasi forma di sospensione/interruzione, anche temporanea, dell’attività aziendale, potenzialmente derivante dall’applicazione in via cautelare di sanzioni interdittive, nel corso di indagini giudiziarie sulla commissione di reati previsti dal D.Lgs. 231/2001
- Tutelare il Consiglio di Amministrazione e il management dall’imputazione della responsabilità per i danni subiti dalla Società come conseguenza della mancata adozione del Modello Organizzativo conforme al D.Lgs. 231/2001.
- Condurre un’attività di analisi del rischio per consentire al management di adeguare i Modelli organizzativi, di gestione e di controllo e dotare l’azienda ed il management di strumenti efficaci ed efficienti per la gestione del rischio
- Partecipare proficuamente alle gare pubbliche: presso alcune amministrazioni pubbliche: l’adozione di un modello organizzativo conforme al D.Lgs. 231/2001 costituisce un requisito per la partecipazione o favorisce il raggiungimento di un maggior punteggio per l’aggiudicazione della gara.
- Dare un segnale forte al mercato di trasparenza e di etica nella conduzione degli affari e nei rapporti con le terze parti



Motivazioni

# Modello Organizzativo 231: la vision attuale e futura

## Per essere allineati all'evoluzione

I **modelli di gestione, organizzazione e controllo** devono essere costruiti in maniera da essere il più possibile integrati e flessibili ossia :

- i diversi elementi sono distinti ma allo stesso tempo in continuo coordinamento, attraverso il disegno di **specifici punti di raccordo e di flussi bidirezionali** (i.e. Mappa Rischio. Reato e Procedure);
- **il funzionamento** stesso del Modello 231 **genera** spunti di miglioramento ed **esigenze** di integrazione ed aggiornamento;
- il **Modello 231** sia un **sistema flessibile programmato per cambiare e adattarsi** facilmente alle novità normative o alla mutata struttura organizzativa aziendale e alle mutate esigenze del business.

# Modello Organizzativo 231: la vision attuale

**Da una logica di PROGETTO**  
(risposta formale all'evoluzione normativa) ...



**... a una visione di PROGRAMMA**  
(per cogliere tutte le opportunità di miglioramento)



# Metodologia di audit sulle verifiche in supporto all'Organismo di Vigilanza

# Monitoraggio: compito specifico dell'OdV

## Modello 231

- Vigila sulla **comprensione** ed **osservanza** del Modello e conduce indagini volte all'accertamento di possibili **violazioni** delle prescrizioni (es. monitorando se è stata effettuata la formazione)
- Vigila sulla **validità** ed **adeguatezza** del Modello, ne propone aggiornamenti in relazione alle mutate condizioni legislative e/o aziendali

## Procedure

- Verifica periodicamente la **corretta e costante applicazione** delle procedure tramite attività di Audit pianificate
- Verifica l'**allineamento** dei protocolli **all'operatività** aziendale

## Altre attività

- Predisporre periodicamente una **relazione informativa** (semestrale) al **Consiglio di Amministrazione** circa le attività svolte e le eventuali violazioni rilevate
- Comunica periodicamente al **Collegio Sindacale**, o su richiesta dello stesso, le attività svolte e le eventuali violazioni da parte dei vertici aziendali o dei Consiglieri di Amministrazione
- Fornisce informazioni ed evidenze dell'**attività di Audit**
- Monitora l'**evoluzione della normativa** di riferimento e delle **attività della società** (segnalando nuovi reati previsti dal Decreto e le conseguenti necessità di aggiornamento della mappa della attività a rischio reato)
- Fornisce **supporto** e consulenze a **tutte le Funzioni aziendali** al verificarsi di problematiche specifiche inerenti i reati previsti da D. Lgs. 231/2001

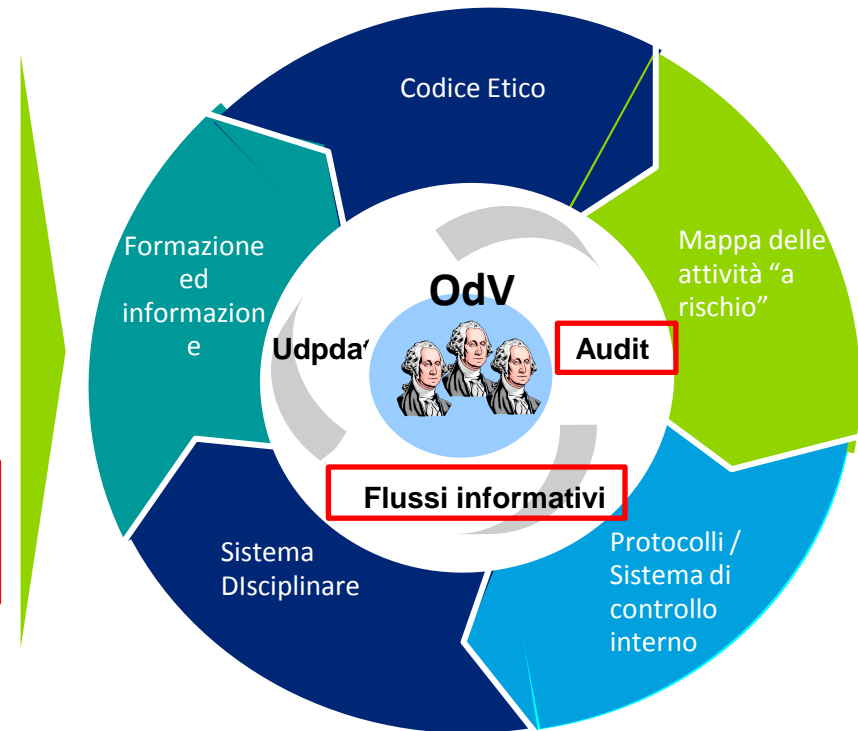


# Modelli organizzativi e monitoraggio

Per essere allineati con i requisiti richiesti dal D.Lgs. 231/2001 (art.6 II°c. ) “[...] i **modelli di gestione, organizzazione e controllo** devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le **attività “a rischio”** nel cui ambito possono essere commessi i 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
- introdurre un **sistema disciplinare idoneo a sanzionare** il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;

• prevedere **obblighi di informazione** nei confronti dell’**Organismo deputato** a vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei modelli.



# Monitoraggio: quali flussi informativi?

Cosa ...

- Ogni informazione relativa a comportamenti che possano costituire una **violazione delle regole** del Modello Organizzazione, Gestione e Controllo (
- Ogni informazione inerente la possibile **commissione di reati** nell'ambito delle attività aziendali

Come ...

- Mediante i **flussi informativi periodici** previsti dalle procedure
- Mediante **indagini**, laddove ci siano segnali indicativi di situazioni a rischio
- Mediante **segnalazioni spontanee**, anche anonime, circa possibili violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato

In che modo ...



**E-mail:**  
odv@xyz.com



**Indirizzo di posta:**  
Organismo di Vigilanza  
Xyz SpA



**N. fax:**  
02/12.34.56.78

# Elementi chiave dell'attività di monitoraggio

Le Linee Guida di Confindustria individuano quale connotato dell'OdV la **professionalità**, intesa come il “[..] **bagaglio di strumenti e tecniche** che l’Organismo deve possedere per poter svolgere efficacemente l’attività assegnata [..]”. Il ventaglio di tali competenze è ampio ed articolato:

- ✓ analisi e valutazione dei rischi
- ✓ valutazione delle misure per il contenimento dei rischi medesimi
- ✓ analisi di procedure e processi
- ✓ campionamento statistico
- ✓ competenze legali specifiche in merito ai diversi reati inclusi nel D.Lgs. 231/2001.

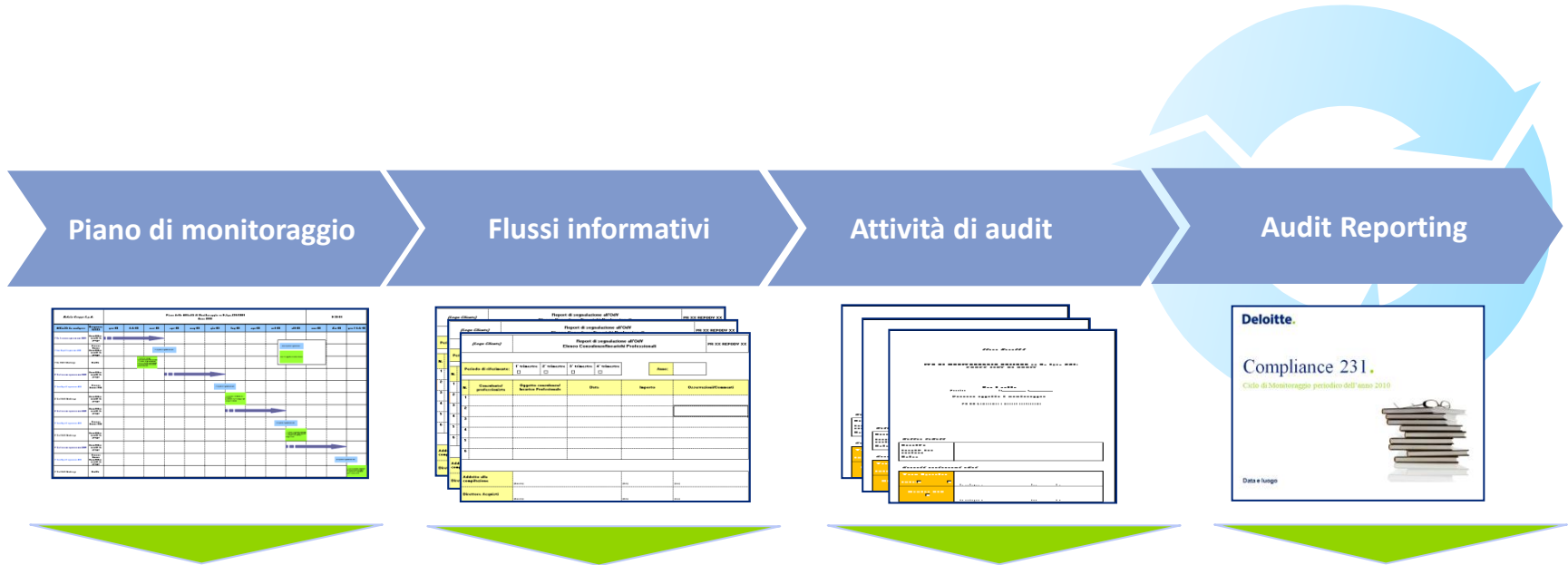


- Esigenza di **risorse dedicate**
- **Competenze** specifiche non sempre disponibili all'interno dell'organizzazione
- Eventuale ricorso a **professionalità** dedicate per specifici ambiti di intervento

# Monitoraggio on-going: il «Modello 231» a regime



# Modalità e strumenti di monitoraggio



Guida operativa che disciplina le **modalità di svolgimento** delle attività. Contiene l'**indicazione dei processi "strumentali"** che si intende sottoporre a verifica nei singoli periodi di (e.g. trimestri),

**Preventiva acquisizione ed analisi** dei flussi informativi inviati, a cura dei responsabili di funzione all'OdV per verificare le anomalie, le eccezioni e le deroghe procedurali verificatesi nel periodo di riferimento.

Verifica del rispetto delle procedure aziendali attraverso l'effettuazione di test guidati da apposite **Check List** (finalità: documentare le verifiche, evidenziare possibili criticità, raccogliere i commenti del management e definire piani correttivi).

Al termine delle attività di audit viene predisposta una **relazione informativa sintetica** relativa all'**attività svolta**, ai **risultati** ed alle **proposte di intervento correttivo**.

# Modalità e strumenti di monitoraggio



A Gantt chart titled 'Piano di Monitoraggio e Audit' showing the scheduling of various activities over time. The chart has a grid with columns representing time intervals. Activities are represented by horizontal bars of different colors (green, blue, yellow) indicating their duration and timing. The chart shows a sequence of activities, with some overlapping and others occurring sequentially.

Primo step per una corretta gestione del monitoraggio è la definizione delle **modalità e tempistiche** per il corretto svolgimento delle attività di supporto agli Audit periodici, e.g.:

- corretta schedulazione di ciascun audit, per **evitare sovrapposizioni** con periodi di particolare impegno delle funzioni (e.g. budget, chiusure di bilancio, progetti speciali, ecc.)
- identificazione dei **processi critici** da sottoporre ad audit
- definizione **scadenze per la trasmissione reportistica** all'OdV
- recepimento ed analisi dei risultati di **precedenti** attività di **audit**
- definizione **scadenze** per:
  - condivisione dei rilievi emersi con i process owner e la raccolta dei “commenti del management”
  - sintesi risultati nell’Audit Report.

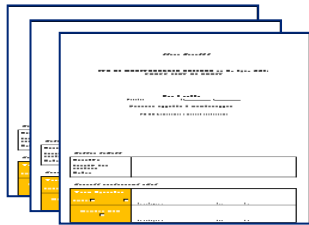


# Modalità e strumenti di monitoraggio (1/2)



## L'attività di audit ha l'obiettivo di verificare:

- Il **rispetto** delle procedure aziendali
- la validità della **autorizzazioni** per l'esecuzione delle attività / operazioni
- la **tracciabilità** e trasparenza delle operazioni effettuate
- la correttezza e completezza degli eventi comunicati all'Organismo di Vigilanza tramite il **Report di Segnalazione**



E' inoltre l'occasione per:

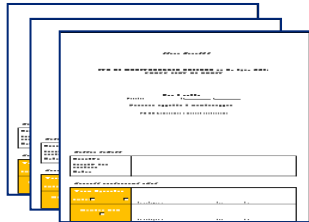
- **valutare eventuali modifiche** e/o integrazioni da apportare alle procedure ed ai processi
- **rispondere a quesiti e dubbi** sorti durante il periodo di applicazione delle procedure



## Modalità e strumenti di monitoraggio (2/2)



Ricevuti i flussi predisposti per l'Organismo di Vigilanza, viene estratto un campione significativo (composto di elementi segnalati e NON segnalati) e si procede con le verifiche. Tale attività viene svolta con il supporto delle specifiche **Check List**, che riportano:



- **metodologia** (estrazione campione, principi di riferimento, ecc..)
- dettagli circa il **campione** analizzato
- modalità per la raccolta e archiviazione delle **evidenze documentali**
- **conclusioni** dell'audit con evidenza delle criticità / non conformità emerse e con gli spunti di miglioramento

Nelle conclusioni della Check List si classifica quanto rilevato in:

- **Non Conformità (NC):** gap, criticità, mancato/inadeguato controllo o inottemperanza a quanto previsto dalla procedura di riferimento e dai principi di controllo ex D.Lgs.231/2001
- **Osservazioni (Oss):** ambiti di miglioramento rispetto alla procedura di riferimento / prassi.

# Modalità e strumenti di monitoraggio



Al termine di ogni intervento di Audit viene predisposta una **relazione informativa sintetica** contenente indicazioni in merito a:

- **attività svolta**
- **risultati**
- **raccomandazioni e proposte di miglioramento**
- **prossimi passi.**

La relazione viene discussa nel corso delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza.

L'insieme delle relazioni relative alle attività sviluppate nel corso dell'anno costituisce la base per i **flussi di reporting** dall'Organismo di Vigilanza al **Consiglio di Amministrazione / Collegio Sindacale.**



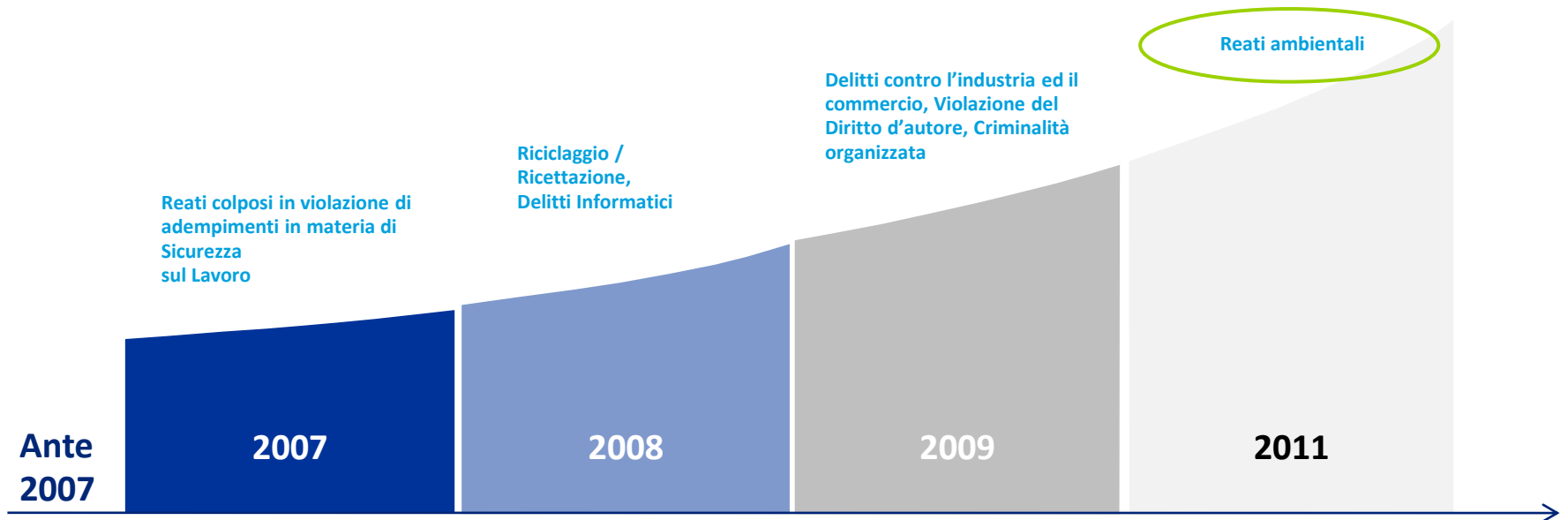
# Reati ambientali di recente introduzione: prime valutazioni

# Continua evoluzione normativa

**Il novero dei reati** per i quali possono essere applicate le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 è in **continuo aumento e diversificazione**

In data 16 agosto 2011, è entrato in vigore il **D.Lgs. n. 121/2011** che ha recepito le Direttive europee sulla **tutela penale dell'ambiente** e **sull'inquinamento provocato dalle navi** e ha introdotto **l'art. 25-undecies nel D.Lgs. 231**, estendendo la responsabilità amministrativa (di fatto penale) degli enti ai reati ambientali

Tutte le società sono pertanto chiamate ad una **ulteriore riflessione** sulla necessità di **adeguare i propri Modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. 231/2001 alle nuove previsioni normative**



# Integrazione tra MO 231 e Sistema di gestione ambientale

Dall'introduzione dei reati ambientali tra le fattispecie incluse nel D.Lgs. 231/2001 nasce l'esigenza di creare un chiaro e strutturato collegamento e coordinamento delle politiche e sistemi aziendali per la gestione delle tematiche ambientali con il Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001

Modello Organizzativo 231



Sistema di Gestione Ambientale



A differenza di quanto previsto per i reati in materia di salute e sicurezza, l'art. 25-undecies del D.Lgs. 231/2001 non prevede al momento una diretta **condizione esimente** nel caso in cui l'Ente abbia adottato un **sistema di gestione ambientale certificato** (ad es. Uni En ISO 14001, Regolamento EMAS, ecc.). Si rende quindi indispensabile definire e documentare in modo **esaustivo ed efficace le modalità di raccordo** del sistema di procedure e presidi in materia ambientale adottato dalla società e il Modello 231

# Benefici di un Sistema di Gestione Ambientale

L'adozione di un **Sistema di Gestione Ambientale** ben strutturato rappresenta indubbiamente un elemento rafforzativo di notevole rilievo per la sostenibilità del Modello 231 alla luce dei nuovi dettami normativi.

L'esistenza di una serie di procedure con **compiti, ruoli, risorse, tempi e responsabilità** definite e codificate sulla base delle *best practice* e di modelli **certificati**, costituisce un presupposto essenziale per la corretta interpretazione e attuazione delle politiche ambientali all'interno dell'azienda. Inoltre, tale sistema consente di migliorare l'identificazione e la valutazione degli aspetti ambientali, garantire il rispetto delle prescrizioni legali, rendere più efficiente la sorveglianza, la misurazione e la risposta ad eventuali emergenze ambientali



# Fattori critici 231 rispetto ai reati ambientali

## Fattori critici disciplinati normalmente in un SGA

- Formalizzazione dei ruoli, competenze e responsabilità connesse al sistema di gestione
- Presenza di procedure/istruzioni operative chiare e diffuse
- Vigilanza sulla corretta applicazione delle procedure e istruzioni operative
- Analisi di conformità normativa
- Periodica esecuzione di controlli ed analisi ambientali
- Tracciabilità delle operazioni ed azioni attuate e relative responsabilità

## Fattori critici esterni non «coperti» da un SGA

- Recepimento delle politiche aziendali nel modello di governance (Modello Organizzativo, Codice Etico, Sistemi Sanzionatori)
- Raccordo dell'intero set procedurale del SGA rispetto alle «ricadute» sui processi aziendali e i protocolli 231 (i.e. acquisti)
- Gestione delle problematiche legate alla responsabilità dei fornitori sul piano contrattuale ed operativo
- Sensibilizzazione, divulgazione e formazione a tutti gli attori aziendali
- Adeguamento del sistema disciplinare rispetto alle violazioni delle politiche ambientali
- Definizione di adeguati flussi informativi all'Organismo di Vigilanza (OdV)

# Primi passi operativi: risk assessment ambientale

## Audit ambientale di approfondimento

Obiettivi	Attività	Risultati
<ul style="list-style-type: none"><li>■ Determinazione dei rischi ambientali potenziali o esistenti collegati alla localizzazione del sito stesso, in relazione ad attività condotte nel sito (pregresse e attuali ) o nelle immediate vicinanze, in relazione alle normative vigenti</li><li>■ Verifica della conformità ai requisiti della norma ISO 14001 (certificazione) o del regolamento EMAS (registrazione)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Revisione della documentazione disponibile in sito</li><li>■ Visita dello stabilimento/i mirata all'identificazione di eventuali criticità e problemi correlati alla conformità ambientale. Durante l'indagine viene esaminata la storia del sito, le attività svolte e le principali fasi di lavorazione dell'attività in oggetto, attraverso interviste al Responsabile/i di stabilimento</li><li>■ Revisione della documentazione disponibile con riferimento a particolari aspetti e problemi individuati durante la visita presso il sito in relazione a: emissioni in atmosfera, approvvigionamento idrico, effluenti idrici, gestione rifiuti, stoccaggio oli lubrificanti, sostanze chimiche e solventi, sostanze lesive dell'ozono, gas serra, contaminazione suolo</li><li>■ Eventuale fase di approfondimento: il campionamento e l'analisi di suolo, acque di falda, scarichi idrici, emissioni in atmosfera, amianto, misure del rumore esterno e interno, contatti con le autorità locali, la revisione di foto aeree e dati catastali etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Identificazione delle eventuali criticità ambientali</li><li>■ Predisposizione di un rapporto nel quale saranno evidenziate le eventuali non-conformità legislative verificate ed i principali aspetti critici individuati</li></ul>



# Contatti

- **Dott. Salvatore De Masi**
  - **Partner**
- **Deloitte ERS Enterprise Risk Services**
  - Via Tortona 25 – 20144 Milano
    - Tel: 02 833.22.933
    - Cell: 335.7376940
    - [saldemasi@deloitte.it](mailto:saldemasi@deloitte.it)

**Deloitte.**