

Quaderno Giuridico

“Il Modello Organizzativo e Gestionale

ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”

Studio Legale Cipriani

Via N. Paganini, 1 - 51016 - Montecatini Terme - Pistoia
Tel. 0572 911362 - Fax 0572 910029 - e-mail: studiocipriani@tiscali.it

Il Modello Organizzativo e Gestionale

ex D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

1. Normativa di riferimento e destinatari

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto la “disciplina da responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”, adeguando la normativa interna in materia di responsabilità degli enti ad alcune Convenzioni internazionali sottoscritte in precedenza dallo Stato¹.

In tal senso, le Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella sentenza n. 26654 del 2008, hanno affermato che il D.Lgs. n. 231/2001 è “l'epilogo di un lungo cammino volto a contrastare il fenomeno della criminalità d'impresa, attraverso il superamento del principio, insito nella tradizione giuridica nazionale, *societas delinquere non potest* e nella prospettiva di omogeneizzare la normativa interna a quella internazionale di matrice prevalentemente anglosassone, ispirata al c.d. pragmatismo giuridico”. Non potendosi però parlare di responsabilità in senso stretto, per non contraddire il dettato costituzionale che sancisce all'art. 27 che “la responsabilità penale è solo personale”, quella prevista dal D.Lgs. 231/2001 è stata definita “responsabilità amministrativa da reato degli enti”. Un punto essenziale della responsabilità da reato delle aziende, infatti, è che la eventuale colpa dell'impresa per un reato è una colpa di carattere organizzativo: se

1 Stefano Cocchini – Maria Chiara Zanconi – Roberto Zingari - “Modelli organizzativi 231 nelle PMI”, Giuffrè Editore, 5 giugno 2014 pagg. 1 e seguenti. “Nota 1 La Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari pubblici sia della Comunità Europea che degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali”.

l'azienda viene dichiarata responsabile è perchè non si è saputa concretamente organizzare per la prevenzione di quel reato². Le aziende, per affrontare ed evitare la responsabilità da reato, devono verificare di quale responsabilità si sta parlando, evidenziandone il nucleo che si trova nell'art. 5 del Decreto 231/2001, e come sia possibile evitarla attraverso le indicazioni dell'art. 6 del Decreto 231/2001.

Ai sensi dell'art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, l'ente può essere ritenuto responsabile per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da chi è investito di responsabilità gestionale quale³:

- soggetto in posizione apicale, vale a dire persona che riveste funzioni in rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente ecclesiastico civilmente riconosciuto;
- soggetto in posizione di fatto apicale, vale a dire persona che esercita, anche di fatto, senza formale investitura, la gestione e il controllo dell'ente;
- soggetto direttamente sottordinato alle posizioni di vertice, vale a dire la persona sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un soggetto in posizione apicale.

L'uso della formula “nel suo interesse o a suo vantaggio” e la predeterminazione delle figure interessate non devono trarre in inganno; in effetti la responsabilità è meno circoscritta di quanto appare a prima vista. Il successivo art. 8, comma 1, lett. a), aggiunge infatti che la responsabilità dell'ente sussiste anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile: questa ipotesi amplia lo spettro di incidenza della responsabilità a tutte le forme della “criminalità d'impresa”, che si riscontrano sia quando il reato è espressione di vera e propria politica aziendale, sia quando è sintomatico di una politica aziendale non rivolta alla prevenzione della commissione dei reati. In altri termini, l'ente è punito tanto nel caso in cui il

2 Giovanni Catellani, con la collaborazione di Francesco Arecco e Letizia Davoli Best Practices aziendali a cura di Studio Alfa s.r.l. “Responsabilità da reato delle aziende e sicurezza del lavoro. Modelli organizzativi e gestionali ex D.Lgs. 231/2001 e 81/2008”, II Edizione. Wolters Kluwer Editore, 2016, pagg. 3 e ss.

3 Emanuele Montemarano - “Formulario del lavoro. - Gruppo 24 Ore, 2012. Vd. pagg. 504 e seguenti.

fatto-reato sia l'espressione di una scelta aziendale (“dolo”), tanto in quello in cui sia frutto della mancata predisposizione di modelli organizzativi idonei ad evitare la commissione di reati (“colpa”).

L'ente, però, non risponde dell'illecito se prova che ha adottato e attuato, prima della commissione del fatto, il modello organizzativo.

2. Il Modello Organizzativo 231 (MOG)

Il modello organizzativo è un documento, che l'ente deve redigere, conservare ed applicare, attraverso il quale si predispone un sistema strutturato ed organico di prevenzione, di dissuasione e di controllo, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati da parte dei suoi membri, dei suoi dipendenti, dei suoi collaboratori.

Il modello organizzativo, che è per legge un atto di emanazione dell'organo dirigente, può essere suddiviso in una parte descrittiva generale e in una parte speciale, che ha lo scopo di indicare i protocolli operativi che gli organi delegati, i dipendenti, i consulenti e i partners sono tenuti a osservare ai fini della corretta applicazione del modello e, inoltre, fornire all'OdV e ai responsabili delle aree di rischio, gli strumenti necessari per lo svolgimento delle attività di rilevazione previste⁴.

- Parte Generale:

- Organi statutari

- Organigramma/Funzionigramma

4 Davide Ferrara: “Governance e modelli di gestione del rischio. Guida alla realizzazione di modelli di gestione e organizzazione per la mitigazione del rischio ai sensi del D.Lgs. 231/01”. Franco Angeli Editore, 2009. Vd. Capitolo II.

- descrizione dell'organizzazione delle responsabilità aziendali, ovvero attribuzione delle incombenze e prerogative codificate nel mansionario, sintetizzate nelle matrici delle responsabilità e collegate in organigramma e diagrammi di processo relativi alle singole funzioni/soggetti aziendali;
- registrazioni ritenute opportune a sostegno delle attività di analisi dei rischi, di controllo e vigilanza, di formazione del personale, di formazione delle decisioni e del riesame da parte della direzione, nonché tutte le registrazioni e i documenti richiesti dal sistema di gestione, e necessari a garantirne la trasparenza e la linearità;
- sistema delle deleghe e dei poteri;
- protocolli che indicano come devono essere condotte le attività a rischio;
- regolamento di funzionamento con descrizione dell'OdV, posizionamento nell'organigramma e operatività in collegamento con l'internal auditing, che identifica e standardizza l'attività dell'ente organizzativo deputato a vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione, gestione e controllo adottato;
- piano di formazione e comunicazione, volto a identificare le attività di comunicazione, a tutti i portatori d'interesse, delle principali regole e disposizioni previste dal modello di organizzazione, gestione e controllo;
 - Parte Speciale:
 - la tipologia di reati ex D.Lgs. n. 231/2001, esempi di condotta e sanzioni previste;
 - le aree/attività potenzialmente a rischio, i principali soggetti coinvolti ed il livello di rischio;
 - l'individuazione delle attività strumentali alla commissione dei reati;

Studio Legale Cipriani

- i destinatari della parte speciale

- i principi preventivi di comportamento (generali e specifici);

- il sistema di deleghe e procure

- i presidi preventivi adottati

- reporting verso l'Organismo di Vigilanza
 - Codice Etico
 - Sistema disciplinare

Inoltre, l'art. 30, D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico Sicurezza sul Lavoro), stabilisce che il modello organizzativo idoneo ad avere esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti luoghi di lavoro;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di formazione dei lavoratori;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Sebbene un MOG così realizzato costituisca il momento iniziale del lavoro di prevenzione previsto dal D.Lgs. n. 231/2001, è bene sottolineare fin da subito, che tale documento (cartaceo e/o informatico) deve essere costantemente aggiornato in base ai cambiamenti organizzativi aziendali o societari e, alle novità normative.

Studio Legale Cipriani

Ai fini della valutazione del Modello Organizzativo, appare utile riportare alcuni principi che emergono dalla giurisprudenza e di seguito segnalati⁵:

Il Modello deve:

- essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- prevedere che i componenti dell'Organo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in tema di attività ispettiva e consulenziale;
- prevedere quale causa di ineleggibilità a componente dell'Organo di Vigilanza la sentenza di condanna non irrevocabile;
- differenziare tra formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, ai dipendenti che operino in specifiche aree di rischio, all'organo di *governance* ed ai preposti al controllo interno;
- prevedere il contenuto dei corsi di formazione, la loro frequenza, l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi, controlli di frequenza e di qualità sul contenuto dei programmi;
- prevedere espressamente la comminazione di sanzioni disciplinari nei confronti degli amministratori, direttori generali e compliance *officers* che per negligenza, ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare e, conseguentemente eliminare, violazioni del modello e, nei casi più gravi, perpetrazione di reati;
- prevedere sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (es. emersione di precedenti violazioni, elevato turn-over del personale);
- prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa – comunque periodici – nei confronti delle attività aziendali sensibili;

⁵ Giovanni Catellani, con la collaborazione di Francesco Arecco e Letizia Davoli Best Practices aziendali a cura di Studio Alfa s.r.l. “Responsabilità da reato delle aziende e sicurezza del lavoro. Modelli organizzativi e gestionali ex D.Lgs. 231/2001 e 81/2008”, II Edizione. Wolters Kluwer Editore, 2016, pagg. 68 e seguenti.

- prevedere e disciplinare un obbligo per i dipendenti, i direttori, gli amministratori della società, di riferire all'organismo di vigilanza notizie rilevanti e relative alla vita dell'azienda, a violazioni del modello o alla consumazione di reati. In particolare, deve fornire concrete indicazioni sulle modalità attraverso le quali coloro che vengano a conoscenza di comportamenti illeciti possano riferire all'organo di vigilanza;
- contenere protocolli e procedure specifici e concreti.

3. L'organismo di Vigilanza (ODV)

Nel delineare le caratteristiche dei modelli di organizzazione e gestione per la prevenzione dei reati imputabili alle persone giuridiche, l'art. 6, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 231/2001, assegna ad un "organismo dell'ente", dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento.

In capo allo stesso, sebbene il legislatore non delinei compiutamente specifici requisiti, si ritiene che debbano sussistere i seguenti requisiti⁶:

- *autonomia*, intesa quale libertà di azione e di autodeterminazione.

A tal fine, si ritiene che l'OdV debba essere inserito nell'ambito della struttura aziendale quale unità di staff in posizione gerarchica elevata, con conseguente esonero da mansioni operative che ne comprometterebbero l'obiettività di giudizio.

Esso deve poter svolgere le proprie funzioni in assenza di qualsiasi forma di interferenza e condizionamento da parte dell'ente e, in particolare, del *management* aziendale. Il controllo dell'OdV deve essere effettuato

⁶ Federico Maurizio d'Andrea, Annalisa de Vivo, Luigi Martino. "I modelli Organizzativi ex d.lgs. 231/2001. La responsabilità amministrativa delle imprese". Giuffrè Editore, pagg. 74 e seguenti.

anche nei confronti dell'organo dirigente che lo ha nominato; l'art. 6, comma 2 del decreto de quo dispone, infatti, che i modelli di organizzazione, gestione e controllo devono prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli. L'autonomia, in quanto assenza di qualsiasi dipendenza funzionale, deve dunque essere intesa anche quale potere di accesso a tutte le informazioni utili ai fini dello svolgimento dell'attività di controllo;

- *indipendenza*, elemento non espressamente richiamato dal D.Lgs. n. 231/2001, ma che costituisce una “condizione necessaria di non soggezione ad alcun legame di sudditanza nei confronti della società e, per essa, del suo management”. In buona sostanza, l'individuazione dell'indipendenza quale requisito essenziale dell'OdV è motivata dalla necessità che quest'ultimo adotti scelte oggettivamente non sindacabili;
- *professionalità*, cioè idoneità allo svolgimento delle funzioni assegnate dalla legge. A tal fine all'OdV è richiesto il possesso di un insieme di conoscenze sia aziendalistiche che giuridiche, in quanto la vigilanza sui modelli e l'aggiornamento periodico degli stessi sono funzioni che richiedono necessariamente una preparazione multidisciplinare.

Nello specifico, per quanto riguarda gli aspetti aziendalistici, l'OdV dovrà possedere al proprio interno le competenze occorrenti all'esercizio delle necessarie attività ispettive e di analisi del sistema di controllo. In relazione agli aspetti giuridici, poi, si ritiene che l'esercizio di vigilanza e controllo richiesta della legge, essendo finalizzata alla prevenzione dei reati elencati dal decreto, non possa prescindere dal possesso di specifiche conoscenze in ambito penalistico, civilistico e societario;

- *continuità d'azione*, intesa quale incessante operatività dell'OdV, ossia lo svolgimento esclusivo e a tempo pieno di un'attività di monitoraggio sul modello.

Tra i poteri attribuiti all'OdV, deve necessariamente configurare quello di accesso senza limiti alle informazioni inerenti l'esercizio delle funzioni sopra elencate, ai fini di vigilanza. D'altro canto, tutti i

Studio Legale Cipriani

soggetti che operano nell'ente dovranno fornire le informazioni utili al fine di consentire all'OdV di svolgere le proprie mansioni nel miglior modo possibile.

I flussi informativi, dei quali si dirà meglio più avanti, dovranno pertanto essere “bidirezionali”: se da un lato l'OdV deve essere costantemente informato di quanto accade nell'azienda, dall'altro esso stesso dovrà relazionarsi con l'organo dirigente e con gli organi di controllo, al fine di indirizzarne l'azione, con riferimento alle rispettive competenze.

Quanto alla composizione dell'OdV, in mancanza di disposizioni specifiche, si ritiene che l'incarico non possa essere comunque conferito:

- al Consiglio di amministrazione
- all'Amministratore Unico o
- all'amministratore delegato

in quanto essi difetterebbero del necessario requisito dell'indipendenza. Inoltre, in tal modo, si verificherebbe un cumulo tra la posizione di controllore e quella di controllato.

In altre parole, la funzione di vigilanza non può essere attribuita a coloro che rientrano tra i soggetti passivi della stessa.

3.1 Reporting dell'OdV

Per reporting si intende il sistema con cui vengono generate, conosciute e utilizzate le informazioni necessarie per porre in essere un'efficace ed efficiente vigilanza sui rischi connessi ai reati tipici, da parte del management e degli attori interessati alla gestione aziendale, tramite l'organo tecnico a ciò deputato che, per espressa disposizione legislativa, è individuato nell'Organismo di Vigilanza. Conseguenzialmente, tale sistema informativo interno predisposto al fine di:

Studio Legale Cipriani

- assicurare un flusso di dati necessari per l'esercizio di un'efficace vigilanza preventiva e successiva alle attività a rischio;

- fornire una tempestiva segnalazione del cambiamento dei profili di rischio (per esempio nuove normative, acquisizioni di nuove attività, violazioni del sistema di controlli interni, accessi e ispezioni da parte di enti supervisor, ecc.);

consentire una regolare registrazione degli eventi sopra descritti, con le relative azioni successive implementate e l'esito dei controlli svolti.

3.2 I Flussi informativi

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di fornire chiarimenti a tutte le unità organizzative in merito al significato ed all'applicazione degli elementi del Modello 231.

In particolare, i Modelli organizzativi ex D.Lgs. 231/2001 devono prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'OdV, con due linee di reporting:

- la prima, su base continuativa, in tutti i casi in cui si ritiene opportuno, direttamente con il vertice dell'organo amministrativo;
- la seconda, su base periodica annuale, tramite una relazione scritta che riporta, anche l'informativa sullo stato del presente Modello Organizzativo, Gestione e Controllo, all'intero organo amministrativo.

L'Organismo di Vigilanza mantiene, inoltre, flussi informativi di competenza verso l'organo amministrativo; in particolare:

- presenta la relazione annuale sull'attività svolta e sulla gestione delle disponibilità finanziarie assegnate;

Studio Legale Cipriani

- presenta il piano di spesa per l'esercizio successivo;
- propone eventuali modifiche di carattere “strutturale” al Modello;
- riferisce sulle violazioni accertate;
- presenta una relazione sulle segnalazioni ricevute nel corso dell'esercizio, indicando il numero delle segnalazioni per ciascuna attività a rischio, le strutture coinvolte dalla segnalazione, la sintesi degli esiti;
- riporta i provvedimenti disciplinari presi dalla funzione aziendale competente.

L'OdV tiene in riferimento alla propria attività un “libro dell'OdV” e dei documenti di supporto. In tali documenti sono evidenziate le attività e le riunioni svolte nella funzione di OdV.

4. Comunicazione, formazione e aggiornamento

La comunicazione al personale e la sua formazione sono modulati diversamente in base ai rispettivi destinatari, ossia, a seconda dei casi, l'intera popolazione aziendale, i componenti degli organi sociali, i dipendenti operanti in determinate aree di rischio, ecc.

In particolare, la comunicazione è strutturata in maniera chiara, efficace, capillare ed erogata da risorse di livello di adeguato, e ripetuta periodicamente. Quanto ai contenuti, essa ha ad oggetto tutti gli strumenti 231, quali il codice etico, le procedure, i flussi informativi, i poteri autorizzativi e di firma e le linee di dipendenza gerarchica. La documentazione costituente il Modello è accessibile e consultabile anche tramite la rete intranet aziendale.

5. I Processi organizzativi verso i protocolli di controllo

Ai sensi di quanto stabilito dal D.Lgs. n. 231/01, per ogni area di attività/processo aventi un'esposizione diretta o indiretta, è predisposto uno specifico protocollo (sotto forma di procedure,

Studio Legale Cipriani

regole, disposizioni, comunicazioni) diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni adottate, in relazione ai reati da prevenire. Particolare attenzione è stata dedicata alle modalità di gestione dei flussi finanziari, il cui controllo procedurale si può avvalere di strumenti consolidati nella pratica amministrativa aziendale (quali abbinamento firme, riconciliazioni frequenti, ecc.). I protocolli di controllo hanno lo scopo di monitorare continuamente la gestione operativa e di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e/o dell'insorgere di situazioni di potenziale criticità, anche attraverso l'utilizzo di opportuni indicatori relativi alle diverse tipologie di rischio rilevato.

6. I reati presupposto della responsabilità degli enti e l'apparato sanzionatorio

Con il D.L. n. 124/2019, convertito con modificazioni nella L. n. 159/2019 (c.d. Decreto Fiscale), sono stati inclusi i reati tributari nel novero dei reati presupposto⁷ che determinano la responsabilità amministrativa degli enti, mediante l'introduzione del nuovo art. 25 – quinquiesdecies nel D.Lgs. 231/2001.

Il suddetto articolo, rubricato “reati tributari”, stabilisce che in relazione alla commissione dei delitti previsti dal decreto legislativo 10 marzo 2000, n. 74, si applicano all'ente le seguenti sanzioni pecuniarie:

- a) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti previsto dall'articolo 2, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;
- b) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 2, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;
- c) per il delitto di dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'articolo 3, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

⁷ Si definiscono reati presupposto i reati che “presuppongono per la loro essenza un altro reato” . Vd. “Il reato come elemento del reato: Analisi e classificazione del concetto di reato richiamato dalla fattispecie penale”, di Gaetana Morgante. G. Giappichelli Editore – Torino – 2013, pagg. 47 e ss.

d) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 1, la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote;

e) per il delitto di emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'articolo 8, comma 2-bis, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

f) per il delitto di occultamento o distruzione di documenti contabili, previsto dall'articolo 10, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote;

g) per il delitto di sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte, previsto dall'articolo 11, la sanzione pecuniaria fino a quattrocento quote.

Oltre a ciò, il secondo comma dell'articolo in esame dispone che “se in seguito alla commissione dei delitti indicati al comma 1, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità, la sanzione pecuniaria è aumentata di un terzo”. Viene infine disposto, al terzo comma, che nei casi previsti dai commi 1 e 2, si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, lettera c), d) ed e).

Secondo i principi generali, sarà poi sempre applicabile la confisca del profitto, di cui agli artt. 19 del D.Lgs. n. 231/2001⁸ e, quando applicabile, 6, co. 5.

L'analisi della disciplina sinora delineata rileva che si è di fronte ad un processo in continua evoluzione di affinamento delle norme in materia di lotta contro la frode .

In particolare, è attualmente al vaglio delle commissioni parlamentari, lo schema di decreto legislativo, approvato in via preliminare dal Consiglio dei Ministri il 23 gennaio 2020 (e adottato ai sensi dell'art. 3 della legge 4 ottobre 2019, n. 117 - Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di

8 Vd. art. 19, D.Lgs. n. 231/2001, nella parte in cui si dispone che: “nei confronti dell'ente è sempre disposta, con sentenza di condanna, la confisca del prezzo o del profitto del reato” e che quando ciò non è possibile “la stessa può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato”.

altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2018), recante “norme di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”.

Lo schema di decreto legislativo in argomento è volto ad armonizzare la disciplina penale italiana alla direttiva (UE) 2017/1371 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2017, in materia di lotta contro la frode che leda gli interessi finanziari dell'Unione, cosiddetta “direttiva PIF” (direttiva per la protezione interessi finanziari). La Direttiva PIF è tesa a completare il quadro delle misure poste a tutela degli interessi finanziari dell'Unione in diritto amministrativo e in diritto civile con quelle di diritto penale, “evitando al contempo incongruenze sia all'interno di ciascuna di tali branche del diritto che tra di esse⁹”.

Nello specifico, scopo della direttiva è quello di impegnare gli Stati membri a indicare con chiarezza ed esplicitamente quali fattispecie di reato dei rispettivi ordinamenti devono essere considerate lesive degli interessi finanziari dell'UE, facendo conseguire a tale catalogazione misure sanzionatorie efficaci e proporzionate.

In particolare, lo schema:

- prevede l'inasprimento delle pene per una serie di reati quando dalla commissione degli stessi derivi una lesione degli interessi finanziari dell'Unione europea;
- in materia di imposte sui redditi e sul valore aggiunto – per i reati di dichiarazione infedele, di dichiarazione fraudolenta mediante fatture o e dichiarazione fraudolenta – inserisce la punibilità anche del solo tentativo di reato quando questo è consumato anche nel territorio di un altro Stato membro all'interno dell'Unione Europea e se è finalizzato all'evasione dell'IVA per un valore non inferiore ai dieci milioni di euro;

⁹ Vd. Direttiva (UE) 2017/1371, Considerando n. 3

- interviene in tema di elusione dei diritti doganali, ripristinando le sanzioni penali per il reato di contrabbando quando gli importi evasi sono superiori a diecimila euro e introducendo quale aggravante del reato di contrabbando, l'ipotesi in cui l'ammontare dei diritti non pagati sia superiore a centomila euro;
- modifica il D.Lgs. n. 231, ampliando significativamente il catalogo dei reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni per la responsabilità amministrativa degli enti.

Il progressivo aggiornamento e ampliamento dell'elenco dei reati che possono originare la responsabilità amministrativa dell'ente, impone alla stessa una costante e periodica valutazione delle misure atte a presidiare il rischio di commissione di reati tributari, specie nelle aree caratterizzate da una considerevole attività di produzione di documentazione contabile e, conseguenzialmente, un'attenta implementazione del modello 231.

7. La responsabilità amministrativa da reato: le fattispecie delittuose previste dal D.Lgs. 231/2001

La sezione III del Decreto Legislativo 231/2001, rubricata "Responsabilità amministrativa da reato", delinea le seguenti fattispecie delittuose:

- indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa, in danno dello Stato o di un Ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un Ente pubblico (art. 24);
- reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 bis);
- delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter);
- concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità o corruzione (art. 25);
- falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo o in strumenti o segni di

Studio Legale Cipriani

riconoscimento (art. 25 bis);

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 bis);
- reati societari (art. 25 ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25 quinquies);
- abusi di mercato (abuso di informazione privilegiata e manipolazione del mercato, art. 25 sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25 septies);
- ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 octies);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25 decies);
- reati ambientali (art. 25 undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25 terdecies);
- delitti tentati (art. 26).

Bibliografia

- Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300 (Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001).
- Decreto-legge 26 ottobre 2019, n. 124 (in Gazzetta Ufficiale – Serie generale – n. 252 del 26 ottobre 2019), coordinato con la legge di conversione 19 dicembre 2019, n. 157, recante “Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili”; Gazzetta Ufficiale n. 301 del 24 dicembre 2019.
- Schema di decreto legislativo (Atto del Governo n. 151) recante “norme di attuazione della direttiva (UE) 2017/1371 relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale”
- Direttiva (UE) 2017/1371 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2017, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione attraverso il diritto penale.
- Stefano Cocchini – Maria Chiara Zanconi – Roberto Zingari - “Modelli organizzativi 231 nelle PMI”, Giuffrè Editore, 5 giugno 2014
- Emanuele Montemarano - “Formulario del lavoro. - Gruppo 24 Ore, 2012
- Giovanni Catellani, con la collaborazione di Francesco Arecco e Letizia Davoli Best Practices aziendali a cura di Studio Alfa s.r.l. “Responsabilità da reato delle aziende e sicurezza del lavoro. Modelli organizzativi e gestionali ex D.Lgs. 231/2001 e 81/2008”, II Edizione. Wolters Kluwer Editore, 2016
- Federico Maurizio d'Andrea, Annalisa de Vivo, Luigi Martino. “I modelli Organizzativi ex d.lgs. 231/2001. La responsabilità amministrativa delle imprese”. Giuffrè Editore
- Francesco Sbisà: “Responsabilità amministrativa degli enti (d.lgs. 231/2001)”. Wolters Kluwer Editore, 2017
- Silvano Corbella: “I Modelli 231: La prospettiva aziendale. Una proposta interpretativa nel quadro della New Institutionale Theory”. FrancoAngeli Editore, 2014
- Giorgio Berta: “I gruppi societari”. G. Giappichelli Editore, 2011.

Studio Legale Cipriani

- Giuseppe Lasco, Velia Loria, Mariavittoria Morgante: “Enti e responsabilità del reato. Commento al D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231”. G. Giappichelli Editore, 2017
- Sebastiano Di Diego, Giorgio Gentili: “Modello organizzativo 231 e sicurezza sul lavoro”. Maggioli Editore, dicembre 2013
- Gaetana Morgante, “Il reato come elemento del reato: Analisi e classificazione del concetto di reato richiamato dalla fattispecie penale”, di. G. Giappichelli Editore – Torino – 2013, pagg. 47 e ss. .

Studio Legale Cipriani

Via N. Paganini, 1 - 51016 - Montecatini Terme - Pistoia
Tel. 0572 911362 - Fax 0572 910029 - e-mail: studiocupriani@tiscali.it