

IL MODELLO ORGANIZZATIVO EX ARTICOLI 6 E 7 DEL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231.

Il Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", imputa all'ente una vera e propria colpa in organizzazione, fonte di una sanzionabilità autonoma ed ulteriore rispetto a quella della persona fisica autore del reato. Pertanto, se viene commesso il reato, scatta la sanzione. Questa può però essere comminata anche in via cautelare, cioè prima del passaggio in giudicato della sentenza.

Le ripercussioni dell'eventuale comminazione di una delle sanzioni previste dalla nuova disciplina sono di particolare impatto per le imprese. Quelle pecuniarie variano tra 25mila e 1,5 milioni di euro. Quelle interdittive prevedono la sospensione o l'interruzione dell'attività, la sospensione o la revoca di licenze, autorizzazioni o concessioni e l'interdizione dalla contrattazione con la pubblica amministrazione.

La vera importante novità introdotta dal D.lgs. 231/01 è, però, racchiusa negli artt. 6 e 7, che prevedono la possibilità dell'esonero della responsabilità per l'ente che adotti un modello di organizzazione idoneo a prevenire la commissione dei reati da parte dei soggetti apicali e dei subordinati. Quindi la società, per ottenere l'esimente, deve dimostrare che (art. 6, comma 1 e art. 7):

a. l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi;

- b. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento, sia stato affidato ad un organismo interno dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- c. le persone fisiche hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d. non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di vigilanza.

Tuttavia, l'adozione di un modello organizzativo resta facoltativa, in quanto si inserisce in uno speciale disegno prospettato dal legislatore il quale, sebbene abbia utilizzato la tecnica legislativa della *moral suasion* - stimolo mediante minaccia - ha inteso introdurre un sistema normativo che obbliga direttamente l'ente a proteggere i beni tutelati dalla norma attraverso il Modello e affidandogli il compito di farsi "garante" di tali essenziali regole.

L'originario impianto normativo sopra descritto potrebbe subire modifiche. In particolare, alla luce della bozza di Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro, in corso di approvazione in Parlamento, previsto in attuazione della delega al Governo di cui alla legge 123/2007, sembra l'adozione dei modelli di gestione, organizzazione e controllo prevedersi come obbligatori *"per i datori di lavoro che occupino oltre 1000 lavoratori; aziende estrattive ed altre attività minerarie; aziende per la fabbricazione e il deposito separato di polveri e munizioni con almeno 10 lavoratori; le centrali termoelettriche; gli impianti e i depositi nucleari; le strutture di ricovero e cura sia pubbliche che private"*. Inoltre, per tutte quelle imprese che non rientrano nell'elenco riportato, si prevede, sempre allo stesso art. 30, rubricato *"Modelli di organizzazione e gestione"*, che *"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche ex d.lg. 231/2001 deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi"*.