

NOTA su

Estensione della responsabilità delle imprese per i reati ambientali “Modelli di organizzazione e controllo e Organismi di vigilanza”

Lo scorso 16 agosto è entrato in vigore il D.Lgs 7 luglio 2011, n. 121 attuativo delle due direttive comunitarie sulla **tutela dell'ambiente (1008/99/CE)** e sull'**inquinamento delle navi (2009/123/CE)**.

Una delle novità più significative è rappresentata dall'introduzione, nel D.Lgs n. 231/01 (recante la disciplina in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica), **dell'art. 25-undecies**, che prevede l'estensione della **responsabilità amministrativa degli enti per taluni reati ambientali** commessi, a vantaggio e nell'interesse dell'Ente stesso, dai vertici apicali dell'impresa ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

Tuttavia, il legislatore, in materia di responsabilità aziendale, ha previsto all'art. 6 del D.Lgs 231/01 una forma di esonero da responsabilità dello stesso Ente se questo risulti nella condizione di dimostrare di aver adottato tutte le misure a tutela necessarie ed efficacemente attuato i **modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione dei cosiddetti reati presupposto**. L'assunzione di tali modelli pur non essendo inseriti tassativamente tra gli obblighi normativi, infatti essi vengono considerati ad adozione spontanea, risulta comunque essere (anche a prescindere dalle stesse disposizioni ex D.Lgs 231/01) necessaria alle esigenze delle aziende per agire ed operare e quindi analizzare i propri assetti aziendali interni, facendoli convergere in un modello idoneo a prevenire ogni situazione di potenziale rischio.

Tuttavia anche adottando un modello idoneo, l'esonero delle responsabilità delle aziende passa sempre e comunque attraverso il giudizio del giudice penale chiamato quindi ad una valutazione discrezionale sulla idoneità del modello eventualmente adottato dall'ente - impresa. Tali modelli per essere considerati idonei, quindi, devono possedere dei **contenuti minimi prefissati dal Legislatore**, tali da costituire un modello comportamentale per chi agisce nell'ambito dell'ente e devono essere orientati a impedire la commissione di determinati reati.

“Requisiti del Modello di Organizzazione e Controllo”

Per beneficiare dell'esonero da responsabilità le imprese necessitano, in prima battuta, dell'**adeguatezza del modello** e conseguente idoneità dello stesso di prevenire le fattispecie delittuose. Come già osservato in precedenza, la discrezionalità interna “*dell'azienda*” ed esterna da parte del “*Giudice*” in fase di giudizio, risulta essere oltremodo ampia e quindi di conseguenza le fonti si attingono dalla giurisprudenza e dalla dottrina in materia.

Non esiste un modello standard, tuttavia, l'art 6 del D.Lgs 231/01 indica (anche se per grandi linee) alcuni dei contenuti minimi necessari alla loro idoneità attraverso:

- **selezione di attività più esposte al rischio di reato;**
- **previsione di specifici protocolli;**
- **regolazione nella formazione e attuazione delle decisioni;**
- **regolazione della gestione di risorse finanziarie;**
- **trasmissione di tali informazioni e previsione di un Organismo di Vigilanza e Controllo delle attività con poteri disciplinari diretti ed idonei a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello.**

Per quanto concerne il requisito della **specificità del modello** si fa riferimento, dalla prima osservazione, all'idoneità a descrivere effettivamente l'azienda e le rischiosità specifiche in cui la stessa può imbattersi e quindi indicandone con precisione i puntuali presidi di controllo. Tale attività potrà essere esperita attraverso una descrizione non generica dei processi aziendali e con relativi specifici protocolli e procedure supportate da una mappatura dei possibili rischi indicanti anche il profilo sanzionatorio.

Il modello deve anche possedere i requisiti **dell'attuabilità, della conoscibilità e della sanzionabilità**, in altri termini:

- l'attuabilità deve essere concreta, nel senso che le misure a protezione adottate nel modello devono essere coerenti con la capacità dell'azienda di renderle efficaci;
- la conoscenza delle previsioni indicate nel modello devono essere fruibili sia dai soggetti interni sia da quelli esterni all'azienda che hanno l'esigenza di avere contezza di quanto saranno obbligati a rispettare. Tale attività può essere espletata attraverso la diffusione di documenti e di informazioni del modello organizzativo.
- nello specifico, la sanzionabilità deve essere sviluppata in maniera chiara in una sezione del modello, in cui si delineano le varie violazioni, prevedendo in relazione alla gravità, le sanzioni applicabili nonché il procedimento di irrogazione delle stesse.

Organismo di Vigilanza e Controllo (OVC)

Il ruolo assegnato all'Organismo di Vigilanza risulta pertanto rilavante ai fini della definizione della portata esimente del modello di organizzazione e controllo: l'inadempimento dei propri compiti da parte dell'OVC potrebbe comportare per l'azienda l'impossibilità di avvalersi dell'esimente prevista all'art. 6 dal D.Lgs 231/01, anche se lo stesso modello risultasse adeguato e completo sotto ogni altro aspetto.

I compiti assegnati dalla legge all'OVC possono essere in breve sintetizzati:

1. vigilare rispetto a quanto previsto nel modello sulle responsabilità dei comportamenti che possono realizzarsi all'interno dell'azienda;
2. valutare l'adeguatezza del modello rispettivamente alle attività svolte dall'azienda e dalla sua organizzazione, con il fine di adeguarlo agli eventuali mutamenti delle attività svolte;
3. evitare la commissione di categorie di reati e la prevenzione degli stessi;
4. aggiornare il modello attraverso una fase preventiva per la valutazione delle mutate condizioni aziendali e successiva di verifica del funzionamento effettivo di tali modifiche.

Non sono previste dal D.Lgs 231/01 particolari e specifiche responsabilità a carico dell'OVC e dei suoi membri possedendo una mera rilevanza interna all'azienda. Tuttavia, si potrebbero configurare comunque una serie di responsabilità sia civili che penali in capo allo stesso, trovando il loro fondamento sia nei principi penalistici come ad esempio *"non impedire un evento, che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo"* sia per questioni di diritto civile quali alle quali l'OVC potrebbe essere chiamato a rispondere.

Ad ogni modo, risulta comunque evidente che la responsabilità non potrà ritenersi esclusivamente a carico dell'Organismo di Vigilanza e Controllo e che i vertici apicali potrebbero avere responsabilità concorrente quando non abbiano osservato o fatto osservare le regole previste dal Modello.

Da una prima sintesi dei principali provvedimenti emanati, emergono alcuni punti fermi dai quali le aziende non dovrebbero prescindere e dovrebbero tenere in giusta considerazione, tra cui l'obbligo di un Modello organizzativo e di conseguenza dare luogo ad una efficace attuazione dello stesso, servendosi di attività di controllo da parte dell'OVC nominato dall'azienda nel suo interno così da poter meglio conoscere e considerare le peculiarità che la contraddistinguono l'azienda stessa.