ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

assobenefit

LE SOCIETÀ BENEFIT COME EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI AZIENDA E MODELLO DISRUPTIVE DELLE IMPRESE ORIENTATE AL BENEFICIO COMUNE

Modelli organizzativi integrati

EMANUELA GARLASCHELLI

17 aprile 2023

Modelli organizzativi integrati – Evoluzione storica

Nel 1972 fu pubblicato il Rapporto sui limiti dello sviluppo (The Limits to Growth - Donella Meadows, Dennis Meadows, Jørgen Randers e William W. Behrens III), commissionato al MIT dal Club di Roma. Il rapporto, basato sulla simulazione al computer World3, predisse le conseguenze della continua crescita della popolazione sull'ecosistema terrestre e sulla stessa sopravvivenza della specie umana.

Il concetto di sviluppo sostenibile ha trovato una sua definizione per la prima volta nel 1987, in occasione della Commissione mondiale sull'ambiente e lo sviluppo (WCED), con la pubblicazione di "**Our Common Future"**, conosciuto anche come rapporto Brundtland: il nome gli fu assegnato dalla coordinatrice Gro Harlem Brundtland, già primo ministro del governo norvegese, che in quell'anno era presidente del WCED e aveva commissionato il rapporto.

Lo studio fissava i punti critici e le maggiori problematiche dell'ambiente, dovuti essenzialmente a due fattori: la grande povertà dell'emisfero sud del mondo, e i modelli produttivi non sostenibili dell'emisfero nord.

Modelli organizzativi integrati – Evoluzione storica

Si cominciava a capire la necessità di attuare una nuova strategia, che potesse armonizzare le esigenze dello sviluppo socio-economico e dell'ambiente.

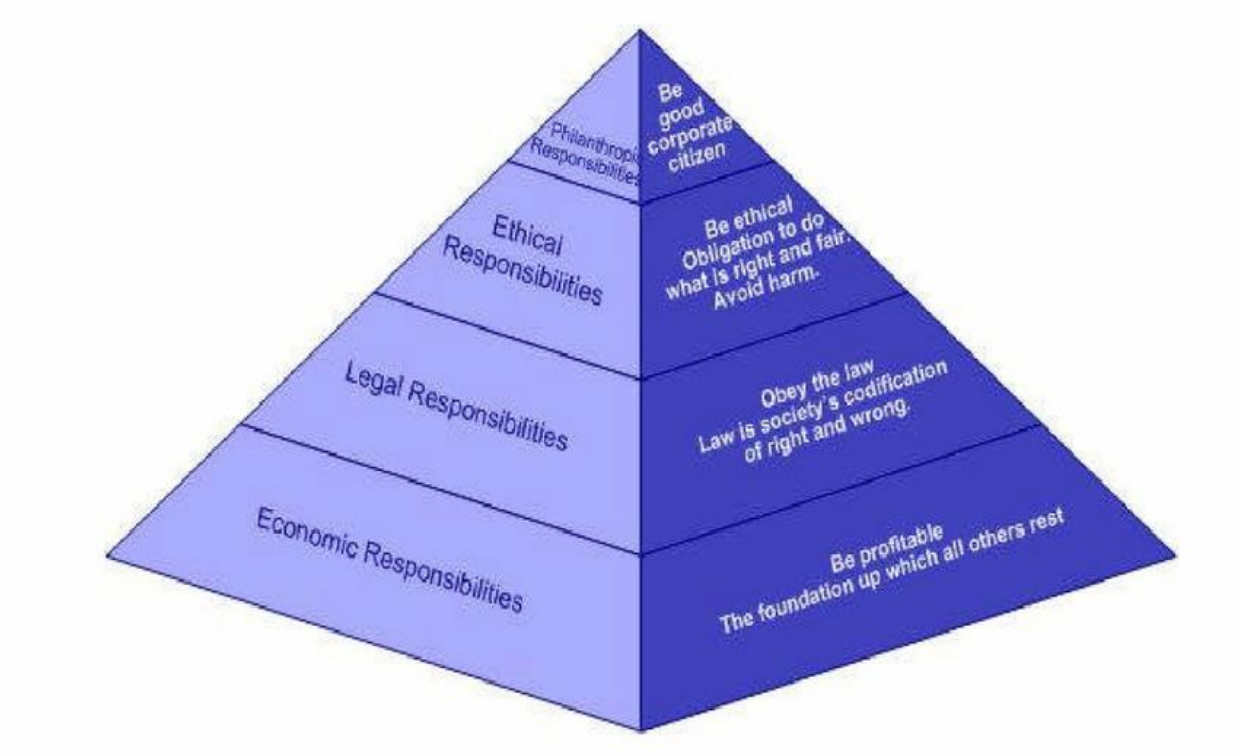
La definizione data al concetto di "sviluppo sostenibile" ("sustainable development") è stata la seguente: **«Lo sviluppo sostenibile è quello sviluppo che consente alla generazione presente di soddisfare i propri bisogni senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri".**

Nel 1972 si tenne il Vertice di Stoccolma, che sarebbe stato la base fondante del futuro Protocollo di Kyoto nel 1997.

Nel 1991 Carrol diede un importante contributo in tema di Corporate Social Responsibility (CSR) con la sua teoria della piramide: pur non negando l'assunto di Friedman circa la massimizzazione del profitto, semplicemente lo collocava alla base (1°livello) di una piramide composta da altri livelli, quali il dovere dell'impresa di rispettare leggi e norme (2°livello), l'etica che si spinge oltre le leggi scritte (3° livello) e infine la responsabilità volontaria o filantropica, da intendere come l'impegno a restituire alla società il valore che si ricava dall'attività imprenditoriale (4° livello).

Modelli organizzativi integrati – Evoluzione storica

La piramide di Carrol



Modelli organizzativi integrati – Evoluzione storica

Nel 1992 si tenne un altro importante vertice a Rio de Janeiro. I 172 governi partecipanti affrontarono in quell'occasione una serie di questioni chiave, in particolare la crescente scarsità di acqua e la ricerca di fonti energetiche alternative.

Uno dei principali risultati del vertice fu la creazione della Convenzione sulla diversità biologica e della Convenzione quadro sui cambiamenti climatici. Entrambi, nel corso degli anni, sarebbero diventati due ulteriori pilastri del Protocollo di Kyoto e dell'Accordo di Parigi.

Altre tappe fondamentali che hanno rafforzato la consapevolezza su questi concetti di sostenibilità sono state l'Agenda 21, adottata al termine della Conferenza ONU su ambiente e Sviluppo di Rio de Janeiro del 1992 e nel 2015 l'Agenda 2030 adottata dall'ONU, all'interno della quale sono contenuti i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile.

Parallelamente, l'Accordo di Parigi, sottoscritto nel dicembre 2015 durante la XXI Conferenza delle Parti della Convenzione quadro sui cambiamenti climatici, stabilisce l'impegno comune di contenere il riscaldamento globale ben al di sotto dei 2°C rispetto ai livelli preindustriali, facendo il possibile affinché si mantenga entro 1,5°C.

Modelli organizzativi integrati – Evoluzione storica

Nel luglio 2015, attraverso l'adozione dell'Agenda di Addis Abeba viene, inoltre, definito il quadro globale per il finanziamento delle politiche di sostenibilità. Il documento, considerato dal Segretario generale delle Nazioni Unite, "una pietra miliare", contiene più di 100 misure concrete volte a generare investimenti per affrontare le sfide economiche, sociali e ambientali che la comunità internazionale deve affrontare.

A livello europeo, a seguito dell'adozione dell'Agenda 2030, il Consiglio della UE ha emanato due Conclusioni in materia di attuazione interna dell'Agenda 2030: "La risposta della UE all'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile - Il futuro sostenibile dell'Europa" e " Verso un'Unione sempre più sostenibile entro il 2030", dove si demanda alla Commissione Europea la presentazione di ulteriori proposte concrete per definire un quadro strategico di riferimento onnicomprensivo per attuare l'Agenda 2030 a livello europeo. Di pari passo è stato aggiornato il rapporto Brundtland: nel 1992 fu pubblicato "Beyond the Limits", un documento nel quale si sosteneva che erano già stati superati i limiti della "capacità di carico" del pianeta. Poi, nel 2004, venne pubblicato un nuovo aggiornamento, "Limits to Growth: The 30-Year Update" che ribadiva e confermava i pericoli e i limiti ormai superati di "sostenibilità".

Modelli organizzativi integrati – Evoluzione storica

Nel 2016, con la pubblicazione del D.Lgs. 254/2016, che ha recepito la Direttiva 2014/95/UE del 22 ottobre 2014, sono entrate in vigore nuove disposizioni in materia di dichiarazione non finanziaria, con l'introduzione, per le aziende di grandi dimensioni (più di 500 dipendenti) e quelle di interesse pubblico, indipendentemente dalla loro dimensione l'obbligo di redigere una dichiarazione non finanziaria.

Dal 2024 l'elaborazione e la pubblicazione della stessa diventerà obbligatoria anche per tutte le aziende con più di 250 dipendenti, un fatturato superiore a 50 milioni di euro e un bilancio annuo di almeno 43 milioni e per tutte le imprese quotate, ad eccezione delle micro-imprese (ossia, realtà aziendali con meno di 10 dipendenti ed un fatturato o un totale di bilancio inferiore ai 2milioni di euro). Per le PMI quotate, tale obbligo scatterà invece dal 1° gennaio 2026, con la possibilità di deroga fino al 2028.

Nel frattempo, nel 2001 è stato emanato il Decreto 231 in attuazione di un'ampia serie di atti e convenzioni internazionali, ai quali il nostro paese era da tempo vincolato. L'obiettivo principale della disciplina introdotta dal Decreto 231 è quello di rendere responsabili gli enti degli illeciti – anche penali – che vengono commessi nel loro interesse o a loro vantaggio e che sono resi possibili dalle carenze della struttura organizzativa degli enti stessi. L'adozione di un idoneo Modello Organizzativo è per altro rilevante ai fini della valutazione di adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile di una società, che rientra tra i doveri degli amministratori, ai sensi dell'art. 2381, 5 co. c.c.

Modelli organizzativi integrati – I tre assi dello sviluppo sostenibile

La sostenibilità ha una forte componente etica implicita, come chiarisce Bryan Norton nel suo libro “Sustainability”: A Philosophy of Adaptive Ecosystem Management”. In questo libro, Norton sottolinea che “la sostenibilità è un concetto fondamentalmente etico che solleva domande sul valore della natura, sulle responsabilità verso le generazioni future e sulla giustizia sociale“. Per questo motivo la sostenibilità si divide in tre assi fondamentali: ambientale, sociale ed economico. Questi tre assi sono interconnessi e lo sviluppo sostenibile può essere raggiunto solo se le condizioni sono ottimali su ciascun asse. Esempi di sostenibilità per ciascuno degli assi includono:

Modelli organizzativi integrati – I tre assi dello sviluppo sostenibile

Ambientale. Sfruttare e fare buon uso delle risorse naturali, evitare l'inquinamento degli ecosistemi, promuovere il diritto umano a un ambiente sano, proteggere e mantenere la biodiversità, garantendo al contempo la tutela e il rinnovamento delle risorse naturali e del patrimonio.

Sociale. Lotta alle disuguaglianze, rispetto dei diritti umani, responsabilizzazione delle persone, qualità della vita per garantire condizioni di benessere umano (sicurezza, salute, istruzione) equamente distribuite per classi e per genere.

Economico. Innovazione e ricerca al servizio delle persone, prosperità economica entro i limiti del nostro pianeta, condizioni di lavoro dignitose, politiche di governo dell'azienda e di retribuzione degli amministratori, gestione degli strumenti premiali. All'interno di un sistema territoriale, si intende anche la capacità di produrre e mantenere all'interno del territorio il massimo del valore aggiunto combinando efficacemente le risorse, al fine di valorizzare la specificità dei prodotti e dei servizi territoriali.

Modelli organizzativi integrati – I tre assi dello sviluppo sostenibile

Nel 1991 Donna J. Wood, dell'Università di Pittsburgh, pubblica "Corporate Social Performance Revisited", dove approfondisce e amplia i modelli di Responsabilità Sociale di Impresa antecedenti, fornendo al contempo un quadro di riferimento per valutare gli impatti dei programmi di responsabilità sociale d'impresa fin lì adottati.

A partire da questo periodo, il termine assume una rilevanza crescente per molte aziende, tanto che nel 2001 la Commissione Europea ne include una definizione nel suo Libro Verde. Secondo l'Unione Europea, per responsabilità sociale d'impresa si intende "l'integrazione su base volontaria, da parte delle imprese, delle preoccupazioni sociali e ambientali nelle loro operazioni interessate".

Nel dicembre 2002, come contributo italiano al tema, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali avviò il Progetto CSR-SC, che consisteva nello sviluppo di linee guida e criteri condivisi per la valutazione, la rendicontazione e la verifica delle pratiche di CSR. È intorno a questo concetto che il Ministero (raccogliendo le sollecitazioni della prima Conferenza Nazionale sulla CSR) nel gennaio 2005 aveva riunito un Gruppo di lavoro per individuare e selezionare alcuni esempi di buone pratiche tra le imprese italiane, presentate per la prima volta in occasione della Conferenza CSR IN POLE POSITION del 14 luglio 2005 a Maranello.

Modelli organizzativi integrati – I tre assi dello sviluppo sostenibile

Dobbiamo però attendere l'iniziativa del Senatore Mauro Del Barba, che introdusse le Società Benefit come nuova forma giuridica di impresa, con la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (commi 376-383 e allegati 4 – 5), entrata in vigore dal primo Gennaio 2016, garantendo una solida base per allineare la missione e creare valore condiviso nel lungo termine.

La società Benefit, nel perseguire finalità di beneficio comune, come definito dal Legislatore, deve dunque agire in modo:

responsabile: la società è vincolata al raggiungimento del beneficio comune, essendo questa previsione espressa all'interno dello statuto;

sostenibile: tale concetto può fare riferimento a tre diversi ambiti: ambientale, sociale ed economico;

trasparente: la società è tenuta a redigere una relazione annuale da allegare al bilancio, contenente la descrizione delle modalità con cui ha perseguito le finalità di beneficio comune e la valutazione dell'impatto generato.

Modelli organizzativi integrati – I tre assi dello sviluppo sostenibile

In genere, le imprese che vogliono adottare comportamenti socialmente responsabili, si impegnano nei seguenti campi:

a) Tutela e valorizzazione delle risorse umane
b) Impegno nel sociale
c) Tutela ambientale
d) Impegno nella comunità
e) Rispetto dei fornitori e dei clienti
f) Trasparenza verso soci, azionisti, enti terzi
g) Impegno nelle relazioni con Stato, enti pubblici e P.A.
h) Tutela nel trattamento dei dati personali.

Modelli organizzativi integrati – I tre assi dello sviluppo sostenibile

Per soddisfare i requisiti di trasparenza previste dalla norma, le Società Benefit sono tenute a redigere la relazione annuale di impatto, da allegare al bilancio e pubblicare sul sito aziendale.

Per essere correttamente redatta, la relazione di impatto deve includere:

1) la descrizione degli obiettivi specifici, delle modalità e delle azioni attuati dagli amministratori per il perseguimento delle finalità di beneficio comune e delle eventuali circostanze che lo hanno impedito o rallentato;

2) la valutazione dell'impatto generato utilizzando lo standard di valutazione esterno con caratteristiche descritte nell'allegato 4 della legge e che comprende le aree di valutazione identificate nell'allegato 5 (governo d'impresa, lavoratori, altri portatori d'interesse, ambiente);

3) una sezione dedicata alla descrizione dei nuovi obiettivi che la società intende perseguire nell'esercizio successivo.

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

L'adozione del Modello 231 definisce principi e codici di condotta che abbracciano i seguenti ambiti:

a) Risorse umane: sicurezza e salute sul luogo di lavoro – tutela dei diritti dei lavoratori
b) Soci/azionisti: partecipazione dei soci al governo e tutela delle minoranze – relazione per gli investitori
c) Clienti: tutela dei dati e della riservatezza
d) Fornitori: selezione – comunicazione, sensibilizzazione e informazione
e) Interlocutori finanziari: rapporti con banche, assicurazioni e società di servizi finanziari
f) Stato: norme e codici per il rispetto della legge, verifiche di conformità
g) Comunità: comunicazioni trasparenti – prevenzione della corruzione
h) Ambiente: strategia ambientale e relazioni con la comunità

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Il processo di adozione del Modello 231 si sviluppa in più fasi:

1) La fase di analisi, per l'individuazione preliminare dei ruoli chiave e delle categorie di rischio alle quali è soggetta l'azienda
2) La fase di redazione del Modello Organizzativo, nella quale vengono evidenziate le aree di miglioramento e suggerite le possibili azioni da mettere in atto per mitigare le categorie di rischio
3) La fase di verifica periodica affinché il Modello sia idoneo ed efficacemente attuato
4) L'adozione di un Codice Etico, che racconti all'esterno gli impegni assunti dall'azienda e che serva all'interno come guida dei comportamenti e delle procedure adottate

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Il Modello 231 diventa così uno strumento strategico che apre la strada a una maggiore consapevolezza e migliore comunicazione verso tutti i portatori di interesse oltre che a una maggiore trasparenza sia all'interno che all'esterno dell'azienda, nell'ottica della sensibilizzazione dell'azienda verso comportamenti aziendali basati sull'etica degli affari e sulla corretta gestione.

I punti di contatto tra il modello di sostenibilità (economica, sociale e ambientale) delle società benefit e il modello 231 sono evidenti e importanti.

Riflettere sull'uso delle risorse energetiche, sull'impiego delle risorse idriche, sulle emissioni di gas ad effetto serra – ovvero d'emissioni inquinanti nell'atmosfera – significa ragionare di reati contro la pubblica amministrazione, di delitti di criminalità organizzata, di riciclaggio e di autoriciclaggio, nonché di reati ambientali (articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001).

Parlare di prevenzione delle discriminazioni, rispetto dei diritti umani, salute e sicurezza sul lavoro, di delitti contro la personalità individuale, di violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché d'impiego di cittadini irregolari, rimanda ancora una volta agli articoli 24 e 25 del D.Lgs. 231/2001.

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Individuare le fonti di rischio per le persone fisiche riguardo al trattamento dei dati personali è un ottimo metodo per calibrare le relative misure tecniche e organizzative, che il titolare del trattamento deve predisporre per dimostrare la sua avvenuta responsabilizzazione: anche il D.Lgs. 231/2001 prevede tra i reati presupposto alcuni reati informatici e connesse fattispecie di trattamento illecito dei dati.

Il Modello Organizzativo 231 è lo strumento integrato che comporta la razionalizzazione delle attività e degli strumenti di lavoro, garantisce una maggiore efficienza ed efficacia nelle attività svolte e, dal punto di vista comunicativo, permette una migliore esposizione dei risultati ottenuti e quindi una migliore comunicazione verso l'esterno, elemento che acquisisce un grande peso sul piano reputazionale e sull'immagine che l'impresa fornisce di sé.

Il perimetro applicativo della norma è esteso praticamente a tutti i settori merceologici e a tutte le tipologie di enti, data la grande varietà di reati in grado di rendere qualsiasi persona giuridica potenzialmente sensibile rispetto alla commissione degli illeciti previsti nel catalogo 231.

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

La sostenibilità di impresa è un percorso circolare, che parte dall'analisi, passa per la realizzazione, il controllo, l'apporto di modifiche e, attraverso un costante processo di miglioramento, riporta all'inizio del ciclo.

Individuiamo quindi nel Modello Organizzativo lo strumento idoneo a costituire un unico punto di raccolta di tutte le procedure e buone pratiche interne all'azienda, come la Dichiarazione Non Finanziaria, la reportistica sui temi dell'Agenda 2030, la valutazione di Legalità, il rispetto del trattamento corretto dei dati personali e altri ancora.

Per le società in genere e in particolare per le Benefit, l'adozione del Modello Organizzativo può portare vantaggi in termini di strutturazione interna, mitigazione dei rischi, rapporti più agevoli con la Pubblica amministrazione e migliori possibilità di accesso al mercato del credito e alle risorse finanziarie. Ulteriori vantaggi si riflettono nell'ambito lavorativo, potendo migliorare il senso di appartenenza nei lavoratori e la consapevolezza del ruolo che gli stessi, insieme con l'impresa, ricoprono sul territorio, creando così maggiore allineamento tra i vertici e la base della realtà aziendale.

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

L'adozione di procedure formalizzate e condivise consente all'azienda di presentarsi in maniera coerente, sia ai portatori di interesse interni che esterni.

L'impresa migliora la sua struttura di governo e controllo, identificando con maggior chiarezza chi è demandato alle diverse funzioni e quali sono i confini delle sue competenze e delle sue responsabilità.

Un interessante articolo dal titolo "Rating di legalità e Modelli 231/2001 al servizio della Sostenibilità" pubblicato il 22/6/2021 a firma di Jennifer Basso Ricci, ha evidenziato le forti affinità tra gli ambiti di interesse del Decreto 231 e gli Obiettivi previsti nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.

Rating di legalità e Modelli 231/2001 al servizio della Sostenibilità - ESG360

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Figura 1: Reati a Catalogo 231 per area prevalente ESG, tratto da Fabio Accardi (2021) "Governo e controllo dei rischi -Manuale per scelte consapevoli e sostenibili. Metodologia, casi ed esemplificazioni"; Edizione Franco Angeli ".

AMBIENTALI (E)

- Reati ambientali (art. 25-undecies).
- Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. Frodi in materia di produzione e vendita dell'olio di oliva (Art. 12, L. n. 9/2013).

SOCIALI (S)

- Reati contro l'incolumità fisica, con particolare riferimento all'integrità sessuale femminile (art.25-quater 1).
- Delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies).
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater).
- Omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25-septies).
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies)
- Razzismo e Xenofobia (art. 25-terdecies)
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter).
- Reati transnazionali introdotti dalla Legge 16 marzo 2006, n. 146, "Legge di ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale

GOVERNANCE (G)

- Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25).
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis).
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis).
- Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis 1).
- Reati societari (art. 25-ter), ampliati dalla Legge 6 novembre 2012 n. 190 con l'introduzione del reato di "Corruzione tra privati" (art. 25-ter lett. s-bis), ex art. 2635 c.c.
- Reati ed illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (art. 25-sexies e, all'interno del TUF, articolo 187-quinquies "Responsabilità dell'ente").
- 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).

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Prendiamo ad esempio il tema della **tutela ambientale**, riconducibile all'art. 25-undecies del D.lgs.231/2001. All'interno dei 17 SDGs, troviamo come il medesimo obiettivo viene garantito dai seguenti Goals:

1 (Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo), punto 1.5

2 (Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile), punti 2.4 e 2.5

3 (Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età), punto 3.9

6 (Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie), punti 6.3 e 6.6

8 (Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti), punto 8.4

9 (Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile), punti 9.4 e 9.5 lett b)

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

11 (Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili) punti 11.6, 11.7 lett a) e 11.7 lett b)

12 (Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo) punti 12.4 e 12.5

13 (Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico) punti 13.1 e 13.2

14 (Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile) punti 14.1, 14.3, 14.4 e 14.6

15 (Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre) punti 15.3, 15.5, 15.9 lett c)

17 (Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile) punto 17.7

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Prendendo il tema della **lotta al fenomeno corruttivo**, riconducibile agli artt. 25 e 25-ter lett s-bis) del D.lgs.231/2001, all'interno dei 17 Sustainable Development Goals dell'Agenda 2030, troviamo come il medesimo obiettivo viene garantito almeno dai seguenti Goals:

12 (Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo) punto12.7

16 (Pace, giustizia e istituzioni forti) punto 16.5

17 (Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile) punto 17.13

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Volendo considerare il tema della **tutela della salute e sicurezza del lavoro** e del **contrasto al fenomeno dello sfruttamento dei lavoratori** o del **favoreggiamento all'immigrazione clandestina**, rispettivamente riconducibili agli artt. 25-septies, 25-quinquies e 25-duodecies del D.lgs.231/2001, sempre all'interno dei 17 SDGs, troviamo come i medesimi obiettivi vengono garantiti dai seguenti Goals:

1 (Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo), punto 1.5, lett a) e b)

8 (Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti), punti 8.7 e 8.8

10 (Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni) punti 10.4 e 10.7

16 (Pace, giustizia e istituzioni forti) punto 16.2

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Di seguito un riepilogo dei reati-presupposto di cui al Decreto 231 (aggiornato all'ottobre 2022):

1) Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture.

2) Delitti informatici e trattamento illecito di dati.

3) Delitti di criminalità organizzata.

4) Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio.

5) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento.

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

6) Delitti contro l'industria e il commercio.

7) Reati con finalità di terrorismo o eversione dell'ordine democratico previsti da codice penale e leggi speciali.

8) Delitti contro la personalità individuale.

9) Reati di abuso di mercato.

10) Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

11) Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché auto-riciclaggio.

12) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti.

13) Delitti in materia di violazione del diritto d'autore.

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

14) Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

15) Reati ambientali.

16) Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare.

17) Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati.

18) Reati tributari.

19) Reato di contrabbando-diritti di confine.

20) Delitti contro il patrimonio culturale.

21) Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

22) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

23) Reati transnazionali.

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

Per concludere questo percorso storico e normativo, il modello 231 è sicuramente uno strumento di prevenzione e cautela, volto a mitigare il rischio di commissione di reati, ma costituisce anche una opportunità, quale strumento organizzativo e gestionale rispetto ai temi di maggiore sensibilità per l'azienda, tra cui quelli legati alla sostenibilità, contribuendo allo sviluppo di una cultura della legalità e della trasparenza.

L'adozione del modello organizzativo, che opera una mappatura completa dei processi, funzionale ad una valutazione integrata, ha i seguenti vantaggi:

- consente all'azienda di adeguarsi, oltre che alla normativa e alle leggi, al contesto sociale e ambientale in cui opera, producendo indubbi vantaggi a livello organizzativo e reputazionale. Un sistema di controllo interno adeguato ed efficace genera valore aggiunto all'interno dell'azienda e per l'ambiente esterno, oltre ovviamente a esonerare l'ente dalla responsabilità amministrativa in caso di commissione di reato

Modelli organizzativi integrati – Il Modello 231/2001

- permette di coordinare e razionalizzare le procedure aziendali, di ottimizzare i flussi informativi, di gestire in maniera più efficiente e responsabile le risorse umane aziendali;
- raccoglie in un unico contesto di riferimento tutte le pratiche, procedure, linee guida e codici di condotta adottati dall'azienda, rendendo più efficiente il recupero dei dati, dei documenti e delle informazioni e consente tempi più rapidi per la revisione, il miglioramento, l'aggiornamento.

Un approccio che, essendo integrato, elimina la duplicazione di attività e documentazione aziendale e permette l'ottimizzazione dei flussi di comunicazione interni e della reportistica, anche verso tutti gli organi societari di amministrazione e controllo della società.