

BACHECA

Formazione / Informazione e D.Lgs. 231/2001

di Mauro di Gennaro

Il introduce nel nostro ordinamento la nozione di per reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da persone che hanno funzioni di amministrazione o di direzione, nonché da persone che ne esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo.

Secondo il D.Lgs 231/01, le aziende sono tenute ad istituire un **apposito sistema di prevenzione** dei reati basato sull'adozione di un modello organizzativo; un autonomo **Organo di vigilanza** avrà il compito di supervisionare e assicurare lo specifico obiettivo di prevenzione.

Il Decreto Legislativo 231/01 non identifica, in modo esplicito, la formazione quale componente essenziale di un **Modello di organizzazione, gestione e controllo**. Secondo il testo del Decreto, infatti, l'ente può beneficiare dell'esonero se riesce a dimostrare che (art. 6): “... ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi; ... è stato istituito un organismo, interno all'ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, con il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di e di curare il loro aggiornamento; ... le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione; ... non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza”.

I **Modelli**, precisa poi il D.Lgs. 231/01, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi 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;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo di Vigilanza;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato.

Il decreto quindi non istituisce direttamente, in capo all'ente, un **obbligo di formazione** verso i dipendenti e i dirigenti.

La formazione è invece indicata da **Confindustria e da ABI, nelle loro Linee Guida**, come uno dei componenti (o protocolli) indispensabili per garantire l'efficace attuazione del Modello ed il suo buon funzionamento.

Tali Linee Guida distinguono in proposito tra **comunicazione al personale e formazione**.

Con riferimento alla comunicazione al personale, si identifica l'oggetto:

“essa deve riguardare ovviamente il codice etico ma anche gli altri strumenti quali i poteri autorizzativi, le linee di dipendenza gerarchica, le procedure, i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell’operare quotidiano” e le caratteristiche, precisando che “la comunicazione deve essere: capillare, efficace, autorevole (cioè emessa da un livello adeguato), chiara e dettagliata, periodicamente ripetuta”;

con riferimento alla formazione:

“si richiede che sia sviluppato un adeguato programma di formazione rivolto al personale delle aree a rischio, appropriatamente tarato in funzione dei livelli dei destinatari, che illustri le ragioni di opportunità, oltre che giuridiche, che ispirano le regole e la loro portata concreta”.

La **comunicazione relativa all’adozione del modello e alla nomina dell’OdV** andrà rivolta a tutti i destinatari interni ed esterni, mediante (a mero titolo esemplificativo): Pubblicazione sul sito internet e nella intranet aziendale, affissione della documentazione nelle bacheche interne. Dovrà essere assicurata la consegna in forma cartacea o su supporto informatico, della documentazione relativa al Modello, al Codice etico, al Sistema Sanzionatorio a tutti i soggetti interessati.

Nell’ambito del piano di formazione andrà curata la definizione dei seguenti aspetti: modalità, contenuti, frequenza e soggetti interessati ai corsi di formazione sulla normativa 231, periodicità delle attività formative poste in essere al fine di garantire un aggiornamento continuo dei destinatari del modello, con particolare riguardo alle procedure via via implementate, formazione neo assunti.

In conclusione la **formazione deve essere differenziata in relazione alle funzioni lavorative** dei destinatari e deve avere come fine quello di assicurare un’adeguata conoscenza, comprensione ed applicazione del decreto da parte dei dipendenti e dei dirigenti.