

I Codici di comportamento ex D.Lgs n. 231/2001 delle associazioni rappresentative

di Dario Soria (*)

Nella predisposizione di un modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 è costante la ricerca da parte delle imprese di uno schema di riferimento o di altri supporti come best practice e linee guida. In tale contesto i codici di comportamento delle associazioni rappresentative degli enti sembrano poter realizzare, meglio di possibili schemi di certificazione di parti terze, questa funzione di indirizzo e di guida nell'implementazione dei modelli.

Dieci anni di «modelli 231»

A dieci anni dall'introduzione nel nostro ordinamento della responsabilità amministrativa degli enti comincia ad essere ormai ben noto, anche ai non specificatamente addetti, il significato esimente di un modello organizzativo, la sua portata ed il suo funzionamento.

Con l'introduzione, poi, di nuove categorie di reati (1) nel novero di quelli originariamente previsti, si rende sempre più necessario procedere alla predisposizione di modelli organizzativi complessi e quanto più possibile omnicomprensivi relativamente ai processi posti in essere nell'ordinario svolgersi delle attività aziendali. Tale modelli divengono così veri e propri strumenti di *governance* aziendale volti a regolamentare, chiarificare, definire ed in senso lato riorganizzare le procedure aziendali, secondo una serie di principi base, in ordine alla prevenzione della commissione dei reati ex D.Lgs. 231/01 da parte di dipendenti, dirigenti, consulenti, e di chiunque si trovi ad intrattenere rapporti lavorativi con l'impresa.

Con il diffondersi della «cultura dei modelli organizzativi» va di pari passo manifestandosi

sempre più l'esigenza di avere degli schemi di riferimento nella predisposizione dei medesimi, delle linee guida o una sorta di «salvacondotto» per chi è impegnato nel non facile compito di mappare, analizzare e prevenire i rischi della struttura aziendale.

Al di là degli strumenti tipici dell'internal auditing vanno sempre più diffondendosi le richieste, a volte ben motivate, a volte più frettolose e mal (pro)poste di strumenti di riferimento nella costruzione del modello.

Note:

(*) *Amministratore delegato Assocostieri Servizi, Avvocato, Dottore commercialista*

(1) In particolare da ultimo con l'introduzione nel D.Lgs. 231 del nuovo art. 25-undecies in tema di reati ambientali avvenuta con il d.lgs. 121/2011, pubblicato sulla G.U. il 1° agosto 2011, n. 177, che ha recepito la Direttiva n. 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente e la Direttiva n. 2009/123/CE relativa all'inquinamento provocato dalle navi e all'introduzione di sanzioni per le relative violazioni.

(2) L'art. 30 del D.lgs. 81/08, prevede che: «in sede di prima applicazione, i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o al British Standard OHSAS 18001:2007 si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.»

Prosegue la serie di interventi a cura di Assocostieri Servizi sull'adozione dei modelli organizzativi di cui al D.Lgs. 231/2001.

La possibilità per i reati in tema di sicurezza, inclusi nel decreto, di fondare le procedure su uno schema di certificazione quale ISO 18001 o in base alle linee guida INAIL (2) è stata, pertanto, ben accolta da molte imprese e non stupisce la discussione attualmente in corso, di riconoscere analoga astratta idoneità per le fattispecie di reati ambientali agli schemi di certificazione ISO 14001 o EMAS. Accanto a tali richieste di schemi di riferimento, motivate da una comprensibile esigenza di certezza e da una praticità di applicazione, vanno, tuttavia, svolte considerazioni squisitamente giuridiche che sembrerebbero sconsigliare di spingersi oltre la possibilità di considerare gli schemi di certificazione come riferimento per l'astratta idoneità del modello nel caso delle fattispecie di reati in tema di sicurezza ed ambiente.

Ci si riferisce in particolare alle richieste di certificazione dei modelli organizzativi presenti in alcune proposte di modifica del decreto 231 ed, in particolare in quella avanzata da Arel (3).

Senza dilungarsi sulla questione, vale rilevare come una proposta di certificazione necessiterebbe in primo luogo di uno schema di riferimento tutto da inventare (Decreto 231, linee guida associazioni o Confindustria, prevalente giurisprudenza?) e dalla dubbia portata. Tale schema sembrerebbe, peraltro, difficilmente opponibile, se non come presunzione *iuris tantum*, al libero convincimento del giudice penale chiamato a valutare la bontà di un modello organizzativo. Uno strumento utilizzabile per venire incontro a tale esigenza di riferimenti nella predisposizione del modello, sembra, a parere di chi scrive, essere già opportunamente presente nel testo del decreto all'art. 6.

Si fa riferimento alla previsione che i modelli possano essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Tale importante previsione rappresenta un'opportunità molto interessante per le imprese che vogliano trovare guide e riferimenti specifici nella costruzione dei loro modelli e che attualmente li trovano nel testo del de-

creto, nella giurisprudenza e ad es. nelle linee guida di Confindustria.

I codici delle associazioni emanati o emanandi, tuttavia, non sostituiscono, come ovvio, il modello della singola azienda che ai sensi dell'art. 6, c 3 (4) per essere valido dovrà rispettare i criteri del comma 2 dell'art. 6 e cioè:

a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;

d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;

e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indica-

te nel modello.

Tra codici di comportamento e modelli organizzativi risulterebbe esserci, pertanto, una corrispondenza di *species* a *genus* configurandosi i primi come linee guida specifiche di settore nella predisposizione di modelli da parte delle aziende.

I Modelli, cioè, potranno essere adottati sulla base dei codici di comportamento redatti

Con il diffondersi della «cultura dei modelli organizzativi» va manifestandosi sempre più l'esigenza di avere degli schemi di riferimento nella predisposizione dei medesimi.

Note:

(3) La proposta dell'Arel, Agenzia di ricerche e legislazione, presentata il 7 luglio del 2010, prevedeva, tra l'altro, l'inserimento nel D.Lgs. 231 dell'art. 7-bis (Certificazione del modello preventivo) per il quale: «In caso di regolare certificazione di idoneità del modello preventivo secondo le modalità stabilite nel regolamento previsto al comma 4, è esclusa la responsabilità dell'ente, sempre che il modello concretamente attuato corrisponda al modello certificato e non siano sopravvenute significative violazioni delle prescrizioni che abbiano reso manifesta la lacuna organizzativa causa del reato per cui si procede.»

(4) I modelli di organizzazione e gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati.

dalle associazioni rappresentative degli enti (art. 6, III c., D.Lgs. cit.). Tali codici di comportamento costituiscono le Linee Guida che mirano a fornire concrete indicazioni su come realizzare tali modelli per specifici settori, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative.

Sarebbe, pertanto, altamente sconsigliabile e financo pericoloso, da parte delle aziende, predisporre un modello che sia la sostanziale copia delle linee guida dell'associazione di riferimento, così come sarebbe altamente inopportuno per le associazioni di categoria predisporre codici di comportamento che regolamentino in eccessivo dettaglio ad esempio processi aziendali, modalità di gestione di risorse finanziarie o sanzioni disciplinari, che seppur simili nell'ambito del settore, necessitano, tuttavia, di un'inevitabile personalizzazione conseguente all'analisi di rischio ed alla specifica *gap analysis* aziendale.

Si tratta del pericolo che le singole imprese non adattino i propri modelli, sulla falsariga dei codici, alle esigenze peculiari dell'azienda, ma si limitino a recepire tout court i codici di comportamento. Verrebbe così ad essere frustrata la ratio legislativa che richiede alla singola azienda uno sforzo di conversione del codice dell'associazione di categoria nel proprio modello organizzativo.

Se tali perplessità si dovessero rivelare fondate, il sindacato giurisdizionale verrebbe a porsi su una specie di modello-codice, vagliato ed approvato dall'Autorità amministrativa perché in astratto idoneo a prevenire il verificarsi di reati, ma in concreto, alla luce della singola realtà aziendale, anche potenzialmente inadatto ad evitare il rischio dell'illecito.

Il giudizio in concreto costituisce a vantaggio dell'impresa un'importante conquista di garanzia perché permette di valutare il modello nel contesto in cui esso si trova ad operare.

La considerazione delle caratteristiche del fatto concreto implica una valutazione che non può che risultare a base parziale. Se, infatti, non si considerassero soltanto le circostanze conosciute dalla *società* o che erano generalmente riconoscibili, occorrerebbe valutare tutte le circostanze esistenti con un

evidente pregiudizio, in punto responsabilità, dell'impresa.

D'altronde, ove si reputasse che dall'accertamento del reato dovesse necessariamente discendere l'inadeguatezza del modello, ci si troverebbe in presenza di un criterio imputativo di colpa in organizzazione destinato a tramutarsi in responsabilità oggettiva, la qual cosa non sembra essere nelle intenzioni del legislatore.

I codici, sottoposti al vaglio dell'Autorità ministeriale, dovranno stabilire le linee direttrici il cui completamento sarà affidato alle singole imprese che, sulla falsariga dei codici, saranno chiamate ad elaborare modelli organizzativi conformi alla struttura ed all'organizzazione della specifica impresa.

È opportuno sottolineare la differente tipologia di controllo cui devono anche sottostare i codici di comportamento associativi ed i modelli organizzativi aziendali.

I primi subiranno un controllo di tipo meramente amministrativo e di astratta idoneità; i modelli organizzativi, per contro, saranno sottoposti ad un controllo giudiziale di idoneità concreta ed effettiva pratica attuazione. Spetterà all'Autorità amministrativa il controllo sull'idoneità dei codici; competerà, invece, all'Autorità giudiziaria il sindacato sullo specifico modello adottato dalle imprese. Tale sindacato giurisdizionale, poi, non può essere condizionato dalle deliberazioni assunte in sede amministrativa, per cui, pur dovendo tenere in considerazione l'idoneità astratta del modello conforme alle linee guida di settore, esso andrà fondato, come detto, sull'esigenza di idoneità in concreto, ed attuazione in relazione al contesto della singola impresa.

Certamente il poter fare riferimento ad un codice di comportamento di un'associazione rappresentativa, costituisce un'indubbio vantaggio in termini di orientamento per un'impresa che può evitare di dipanarsi tra le soluzioni a volte dissimili selezionate dalla pratica professionale e dalla giurisprudenza di merito.

Pur costituendo l'adesione al codice di comportamento associativo tale indubbio vantaggio, è discusso, tuttavia, il valore giuridico da attribuire ai codici di comportamento ovvero se la conformità al codice di comportamento possa costituire presunzione semplice o pre-

sunzione legale assoluta di idoneità del medesimo (5).

A parere di chi scrive la conformità dello specifico modello alle indicazioni generali del codice di comportamento emanato dalle associazioni non può che determinare una presunzione semplice di idoneità del singolo modello, suscettibile, come detto in precedenza, di essere superata da un'eventuale diversa considerazione delle specifiche esigenze del caso concreto (6).

L'impresa sarà, quindi, necessariamente, tenuta a impegnarsi in uno sforzo ulteriore, rendendo i codici redatti dalle associazioni compatibili alla propria, e specifica, realtà aziendale.

Attese le debite differenze, emergono con evidenza anche qui i profili che distinguono il giudizio dell'Autorità amministrativa, legato ad una valutazione di generica ed astratta idoneità del codice a prevedere linee guida di prevenzione del reato, e il sindacato giurisdizionale deputato, invece, all'idoneità concreta dei modelli a evitare il reato.

Il D.Lgs. 231/2001 introduce, in tal modo, un duplice ordine di controlli: il primo, preventivo e necessario in caso di predisposizione del codice, interessa l'Autorità amministrativa; il secondo, eventuale, nel caso venga commesso un illecito, coinvolge l'Autorità giudiziaria.

La valutazione dell'idoneità delle linee-guida a prevenire il reato è, dunque, rimesso al Ministero della Giustizia, di concerto con i Ministeri competenti. Il giudizio sull'effettività dei modelli organizzativi singolarmente adottati dalle imprese è, invece, riservato all'Autorità giudiziaria.

Il giudizio sui modelli organizzativi

La valutazione dell'idoneità dei codici di comportamento, operata dall'Autorità ministeriale, avviene tipicamente prima ed a prescindere dal fatto che un reato sia stato commesso. Il sindacato giudiziale dei Modelli, invece, viene effettuato ex post, cioè dopo la consumazione del reato.

La *vexata questio* sul tema risulta quella di come si possa giudicare idoneo un modello e dei protocolli atti a prevenire il reato dopo che l'illecito si è verificato. L'intervento del giudice è, infatti, sempre e necessariamente

a posteriori, ossia successivo alla realizzazione di un illecito ricollegabile all'impresa.

Nella fattispecie del tentativo l'idoneità si riferisce ad un evento che non si è verificato, nel caso della responsabilità dell'ente, invece, l'evento-reato è avvenuto.

Se, dunque, l'idoneità è probabilità di un evento anti-giuridico, risulta contraddittorio esprimersi in termini di probabilità quando l'evento si è già verificato. Il modello organizzativo risulterebbe, infatti, sempre inidoneo perché teso ad evitare un qualcosa che *in rerum natura* è intervenuto.

Vale considerare a tal proposito come la commissione di un reato non può, di per sé, invalidare il modello, cioè attestare *ipso facto* che quest'ultimo è inidoneo.

Diversamente le imprese si troverebbero sempre ad essere considerate responsabili.

Verrebbe, in tal modo, vanificato lo spirito della riforma teso a punire l'ente non automaticamente in seguito alla effettiva verifica di un fatto illecito, ma in ragione di un autonomo rimprovero.

Qualora, invece, il modello venga adottato successivamente al fatto di reato, la valutazione di idoneità richiede una maggiore rigidità rispetto a quella riservata al Modello adottato prima dell'illecito. Pertanto, dovrà operarsi, da parte del giudicante, una valutazione non in termini esclusivamente prognostici ed ipotetici, ma anche in considerazione del dato fattuale desumibile dalla prospettiva accusatoria.

L'introduzione del *compliance program* deve, infatti, rimuovere le carenze organizzative dell'impresa che hanno contribuito a favorire la commissione dell'illecito.

Controllo e approvazione dei Codici di comportamento

I codici di comportamento adottati dalle associazioni di categoria sono sottoposti ad una procedura di verifica e controllo da par-

Note:

(5) Cfr sul tema Busson, *Il commento ai codici di comportamento delle associazioni rappresentative degli enti*, in AA.VV., *Societas puniri potest - La responsabilità da reato degli enti collettivi*, Padova 2003.

(6) Nello stesso senso cfr. R. Rordof, «I criteri di attribuzione della responsabilità. I Modelli Organizzativi e Gestionali idonei a prevenire i reati», in *Le Società*, 2001, p. 1302.

te del Ministero della Giustizia, disciplinata dagli artt. 5, 6 e 7 del D.M. n. 201 del 26 giugno 2003 e dalle disposizioni del Capo Dipartimento per gli Affari di Giustizia adottate il 2 dicembre 2009.

Il procedimento è istruito a cura dell'Ufficio I della Direzione Generale della Giustizia Penale, che cura anche il momento della concertazione con i Ministeri interessati, la Banca d'Italia e la CONSOB e deve essere definito entro trenta giorni con la formulazione di osservazioni ovvero con l'approvazione.

Il provvedimento di approvazione del Direttore generale della Giustizia penale determina l'efficacia del codice di comportamento. Esso costituisce la condizione perché il codice possa essere divulgato presso le società aderenti all'associazione per il successivo ed eventuale utilizzo nella redazione del modello di organizzazione e gestione.

La valutazione di effettività del modello

Il giudizio di idoneità del codice consiste, come detto, in una valutazione preventiva sulla bontà del medesimo.

Il giudizio di idoneità del modello organizzativo redatto sulla base del codice consiste sull'efficacia preventiva del modello, legata alla capacità di quest'ultimo di evitare il rischio della commissione di reati.

Il modello redatto secondo lo schema delle linee guida per risultare idoneo in concreto dovrà in più riportare come minimo:

- 1) gli esiti dell'analisi dei rischi in grado di individuare le attività dell'ente che possono dare luogo alla commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità dell'ente stesso;
- 2) l'indicazione delle misure preventive che riguardano sia le modalità di svolgimento dell'attività sia il controllo delle misure da compiersi tramite l'istituzione di un organismo interno di vigilanza;
- 3) la previsione di obblighi di informazione e flussi informativi verso l'organismo di vigilanza.

Il modello eventualmente realizzato ex post può essere ritenuto idoneo solo quando risul-

ti tale da avere eliminato, in concreto, tutte le situazioni di rischio che hanno determinato la commissione dell'illecito.

A tal fine assume una particolare rilevanza lo scambio di informazioni all'interno dell'impresa.

Le società sono tenute a rendere noto ai propri dipendenti il contenuto del Modello Organizzativo svolgendo ciò che non si esita a definire una vera e propria funzione pedagogica che consiste nella trasmissione, a coloro che agiscono per l'impresa, dei valori di correttezza e rispetto della legalità cui si ispira l'azienda.

In particolare, si segnala l'opportunità del ricorso a mezzi divulgativi quali l'attivazione di corsi di orientamento o la distribuzione di opuscoli, la cui lettura da parte degli impiegati è spesso attestata da una sorta di liberatoria per l'impresa, in cui il dipendente dichiara di aver letto e recepito il contenuto dei libretti informativi.

Vi è motivo di ritenere che il giudizio d'idoneità del modello investa, altresì, gli eventuali precedenti penali dell'impresa e la capacità di quest'ultima, posteriormente al reato, di emendarsi e di tentare che il reato non venga a ripetersi.

Non possono essere pretermessi, dunque, i riferimenti alla fedina penale dell'impresa e alla condotta *post delictum* nell'ambito di una più completa visione nella quale è bene evitare di giudicare inidoneo un Modello Organizzativo solo perché in un episodio ha fallito.

La valutazione giudiziale non può concentrarsi sulla mera considerazione di un fatto singolo ed isolato. Un incidente di percorso non può viziare un Modello che, in passato, ha dato buoni frutti.

La rilevanza assunta dal comportamento successivo al reato tende a valorizzare l'atteggiamento cooperativo dell'impresa che, facendo autocritica, riesamina il proprio Modello emendandolo nelle parti in cui ha difettato.

Il tradizionale rispetto delle regole e un'attività di resipiscenza posteriore all'illecito, dimostrata dal mutamento di alcune clausole del Modello Organizzativo e/o da una condotta riparatrice nei confronti della vittima

I codici di comportamento costituiscono il supporto più concreto ed esplicito per aiutare le imprese di uno specifico settore nella predisposizione del modello organizzativo.

dell'illecito, possono indurre il giudicante a valutare con minor rigosità la responsabilità di un ente che viene, così, punito in maniera più blanda.

Un comportamento rimproverabile passa attraverso la violazione di una regola cautelare, ma non si risolve esclusivamente nell'infrazione del precetto.

La previsione dei Modelli Organizzativi e, soprattutto, la funzione di esenzione della responsabilità in virtù dell'attuazione di un modello idoneo a prevenire il reato implica la necessità di una dimensione di rimprovero dell'illecito, ossia il bisogno di individuare quella che viene definita la colpevolezza dell'organizzazione e non basta l'oggettiva realizzazione del evento di reato perché il modello possa essere, *ipso facto*, giudicato inidoneo. Ferma restando la non obbligatorietà dell'adozione di un codice di comportamento, Assocostieri ha in corso la predisposizione del codice al fine di offrirlo alle imprese aderenti all'associazione. Esse potranno scegliere di dotarsi di un modello organizzativo conforme al codice di comportamento in virtù del suo valore esimente qualora un'impresa sia in grado di dimostrare che il vantaggio tratto da un fatto delittuoso sia avvenuto in chiara contravvenzione delle norme espresse nel codice di comportamento e, pertanto, contrariamente alle prescrizioni indicate nel modello organizzativo. In tale caso essa non è tenuta a rispondere di tale reato, in quanto si ritiene abbia preso le misure necessarie volte ad evitarlo.

Le linee guida di Assocostieri

Assocostieri è l'associazione nazionale che rappresenta le imprese operanti nel settore della logistica energetica, ed i produttori nazionali di biocarburanti.

Dopo la descrizione delle attività tipiche delle aziende aderenti all'associazione e la sintetica descrizione delle fattispecie di reato, le emanate linee guida raccomandano i principi base da rispettare.

In linea generale, il principio fondante le linee guida è il rispetto delle leggi e regolamenti vigenti nei paesi in cui le aziende operano, da parte di ogni dipendente, consulente, fornitore, cliente, e di chiunque intrattenga rapporti a nome di e/o per l'ente. A questo

si associano immediatamente tutti i principi di rispetto della personalità individuale, e pertanto l'astensione da forme di discriminazione, in base a sesso, età, religione, sessualità, colore della pelle, nazionalità, condizione socioeconomica.

Più nel dettaglio, tra i principi gestionali tipicamente si elencano, fra gli altri, il principio di tracciabilità delle informazioni relative a operazioni e transazioni eseguite da e per l'impresa, che debbono essere correttamente archiviate e accessibili in ordine al garantirne la trasparenza; i principi di correttezza nei rapporti con gli interlocutori dell'ente, siano essi la pubblica amministrazione piuttosto che interlocutori commerciali privati. Infine, ma non ultimo, si devono elencare dei principi di comportamento rivolti alla prevenzione dei reati colposi che, di fatto, possono configurarsi in termini di incidenti sul lavoro o di illeciti ambientali. Di qui l'importanza dell'adozione delle adeguate misure di sicurezza ai sensi del T.U. 81/08, ma anche di comportamenti dettati dal buon senso: il non creare deliberatamente condizioni di pericolo per sé e per gli altri; l'aggiornamento delle attività insieme con le innovazioni tecnologiche rendendo il lavoro «a misura d'uomo», evitando comunque, dove possibile, la messa in atto di manovre pericolose o l'utilizzo di apparecchiature pericolose o inquinanti.

Ruolo OdV nei codici di comportamento

Particolare enfasi è posta sulla necessità dell'istituzione di un Organismo di Vigilanza, ovvero di un gruppo di persone il cui ruolo è appunto quello di vigilare sul corretto svolgimento delle attività dell'impresa, nel rispetto di quanto prescritto nel codice di comportamento e nel modello organizzativo da cui esso prende le mosse.

Vi sono diversi indirizzi per quanto concerne la scelta dei componenti dell'organismo di vigilanza, specie dopo le recenti novità introdotte con la legge di stabilità 2012 (7), de-

Nota:

(7) Ci si riferisce, in particolare all'art. 14 *Riduzione degli oneri amministrativi per imprese e cittadini* che al comma 12 prevede la possibilità che nelle società di capitali il

scritte nelle varie linee guida delle associazioni di settore. L'impostazione generale rimane imperniata su alcuni principi fondamentali, primo fra tutti la completa estraneità dei membri componenti l'organismo a coinvolgimenti nei reati di cui al D.Lgs. 231/01. Un'ulteriore considerazione di notevole importanza è che i componenti dell'organismo possono essere interni o esterni all'impresa. Di qui si aprono una serie di implicazioni: membri interni non devono ricoprire ruoli operativi, o potrebbero generarsi situazioni di conflitto di interesse dovendosi trovare a vigilare su processi nei quali siano essi stessi coinvolti in prima persona. Per queste ragioni una delle possibili scelte si configura andando a ricadere su membri interni la cui posizione si definisca come ruolo di staff. Per contro, è possibile, a nostro parere, affidare il compito di vigilare sulle attività dell'impresa a soggetti esterni previa loro messa a conoscenza delle informazioni necessarie ad adempiere alla funzione o addirittura in outsourcing ad un soggetto esterno che svolga il supporto all'organismo di vigilanza, ovvero fornisca in tutto o in parte i membri del medesimo.

Ancora, l'organismo di vigilanza nel suo complesso è deputato alla diffusione del modello organizzativo e del codice di comportamento al personale e a tutti i soggetti interessati; deve fornire attività di supporto alla interpretazione del codice, e controllare continuamente l'adeguatezza e la rispondenza del modello al codice associativo. Tra i contenuti del codice di comportamento un apposito paragrafo è dedicato alle misure sanzionatorie che vengono compiutamente descritte all'interno del codice di comportamento, con la particolare notazione che il rispetto delle previsioni del sistema disciplinare assume a tutti gli effetti una sua significatività a livello di valore contrattuale. All'interno del sistema disciplinare, sono solitamente previste misure quali ammonizioni, sospensioni dal servizio, fino a giungere a licenziamenti per giusta causa in caso di grave violazione. Particolare attenzione, infine, è dedicata al tema dei protocolli, vero elemento fondante un modello organizzativo. Il codice individua gli strumenti e le modalità per effettuare l'analisi dei rischi e raccomanda i protocolli

più comuni da adottare in base ai rischi statisticamente prevalenti nel settore in esame. Questo tuttavia, non esime l'azienda dal migliorare o modificare le previsioni raccomandate dal codice di comportamento nel caso in cui esse vadano meglio tarate sulle risultanze dell'analisi dei rischi specifica dell'azienda.

Utilità dei codici di comportamento

Lo sviluppo di linee guida specifiche contenute nei codici di comportamento costituisce, anche alla luce di quanto ora visto, uno strumento atto a creare valore per le imprese di settore, in quanto esse pur trovandosi ad operare in contesti economici fortemente diversi, tuttavia trovano nei codici un'indicazione specifica risulta utile ai fini della redazione concreta del modello con il beneficio di una possibile esimente sul requisito dell'astratta idoneità del modello.

I codici costituiscono, pertanto, il supporto più concreto ed esplicito per aiutare le imprese di uno specifico settore nella predisposizione dello specifico modello organizzativo, consentendo un risparmio di tempo (e costi) e capitalizzando l'esperienza e la visuale ampia delle associazioni di categoria in materia.

Nota:
(continua nota 7)

collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza e il comitato per il controllo della gestione possono svolgere le funzioni di organismo di vigilanza.