

NOTE A MARGINE DEL *POSITION PAPER* DI CONFINDUSTRIA SULLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI AI TEMPI DEL COVID-19

MARIAGRAZIA PELLERINO, Avvocato penalista

ILARIA TOLIO, Avvocato penalista

Come precisato da Confindustria nel proprio *position paper* pubblicato nel mese di giugno 2020, l'aggiornamento del Modello non può essere ritenuto una conseguenza automatica dell'emergenza Covid-19.

Tuttavia, se l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha avuto, ha ed avrà notevoli ripercussioni sull'attività d'impresa, anche con riferimento alla gestione organizzativa, è difficile che non impatti in alcun modo sui presidi e sulle misure adottate con riferimento alla prevenzione dei rischi da reato disciplinati dal d.lgs. 231/2001.

La necessità o meno di aggiornamento potrà essere stabilita soltanto all'esito di un esame e di una valutazione accurata del singolo Modello organizzativo e degli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto o potrà avere sulla singola impresa, in relazione ai rischi diretti e indiretti.

Per le aziende che già hanno adottato un sistema di *compliance* 231 appare opportuna una valutazione di adeguatezza del Modello esistente e del sistema di controllo adottato soprattutto in considerazione del tempo più o meno lungo trascorso dal momento di approvazione del Modello.

Premessa

Nel mese di giugno scorso Confindustria ha pubblicato il noto documento «*La responsabilità amministrativa degli enti ai tempi del Covid-19 – Prime indicazioni operative*» al fine di fornire agli «addetti ai lavori» un contributo pratico in ordine alla corretta gestione dei rischi-reato connessi (direttamente o indirettamente) all'emergenza epidemiologica, alla valutazione di adeguatezza dei Modelli organizzativi esistenti ed al ruolo, in questo particolare contesto, dell'Organismo di Vigilanza.

Quanto all'individuazione degli specifici «rischi 231» derivanti dall'emergenza Coronavirus, è valsa in uso (anche nel documento di Confindustria), la distinzione tra rischi «diretti» e rischi «indiretti».

I rischi «indiretti» sono quelli non immediatamente collegabili alla gestione sanitaria della pandemia, ma che possono derivare dall'adozione da parte delle aziende di modalità di lavoro e organizzative diverse rispetto a quelle ordinarie, dal ricorso a strumenti nuovi o dal dover fare fronte ad adempimenti inediti al fine di adeguarsi

alle diverse esigenze imposte sul piano normativo o gestionale per gestire l'emergenza o ancora dovute alle situazioni di criticità economica e finanziaria.

Le nuove o le diverse attività che le imprese si sono trovate a svolgere e a gestire rappresentano anch'esse «attività sensibili» potenzialmente esposte alla commissione di reati inclusi nel catalogo *ex d.lgs. 231/2001*.

Senza entrare nel dettaglio, si ricorda che Confindustria evidenzia come tali nuove attività o modalità operative accrescano il rischio potenziale di realizzazione di una serie di fattispecie penali quali i reati nei rapporti con le pubbliche amministrazioni, i delitti contro l'industria ed il commercio, il caporalato e l'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, i reati di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio, i reati di criminalità organizzata, i reati informatici e le violazioni in materia di diritto d'autore.

Ma non si può escludere un maggior rischio anche di reati societari e tributari.

Insomma, si annoverano tra i rischi «indiretti» la maggior parte delle fattispecie di reato incluse nel catalogo 231.

Quanto al profilo diretto, il riferimento va al rischio da contagio Covid-19, che investe inevitabilmente tutte le attività a livello trasversale.

Pur essendo un rischio generico ed estraneo all'attività imprenditoriale che tocca tutta la collettività, il virus può entrare nelle aziende. Pertanto la mancata attuazione delle misure atte a contrastare l'ingresso e la diffusione del *virus* all'interno dell'impresa potrebbe far sorgere, in caso di dipendente che ha contratto l'infezione da Covid-19, non solo una responsabilità del datore di lavoro persona fisica, ma anche quella dell'ente ai sensi dell'art. 25 *septies* d.lgs. 231/2001.

1. L'impatto sui Modelli organizzativi 231 secondo Confindustria

Ebbene, in relazione alla gestione di entrambe le richiamate tipologie di rischio diretto e indiretto, Confindustria evidenzia come un aggiornamento del Modello non possa «*essere ritenuto come una conseguenza automatica dell'emergenza Covid-19*».

Per quanto concerne i profili di rischio «indiretto», tale conclusione trova fondamento nel fatto che essendo i rischi indicati riconducibili a fattispecie di reato già incluse nel catalogo 231 prima dell'emergenza e connotate dal carattere della tendenziale trasversalità alle diverse categorie di imprese, sotto il profilo sia dimensionale, sia merceologico, si tratta di rischi che le imprese dotate di un Modello 231 avrebbero già dovuto valutare come rilevanti nell'ambito dell'attività di *risk assessment* condotta in fase di adozione del Modello e, rispetto ai quali, dovrebbero aver già adottato, al proprio interno, il complesso di presidi e procedure idonee a prevenirne la configurazione.

Quanto al rischio diretto, che incide sulla salute dei lavoratori, se l'impresa aveva già adottato un Modello conforme ai requisiti dell'art. 30, d.lgs. 81/2008, e quindi era già dotata di un idoneo sistema di gestione aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, allora anche in questo caso non si ravvisa una necessità di implementazione.

Il *position paper* di Confindustria ribadisce infatti che, nella generale prospettiva di prevenzione del rischio antinfortunistico, il Modello 231 deve prevedere «il complesso dei presidi generali idonei ad assicurare, a valle e in loro attuazione, un valido ed efficace sistema gestionale, che contempli tutte le specifiche misure necessarie per l'adempimento degli obblighi giuridici a tutela della salute e sicurezza

dei lavoratori»: in questa prospettiva, tutte le misure funzionali alla corretta gestione del rischio biologico da Covid-19 – in esecuzione del «Protocollo condiviso» tra Governo e parti sociali e dei successivi atti normativi (nomina di un comitato di crisi, adozione di specifici protocolli di comportamento, svolgimento di attività di formazione, predisposizione di un sistema di reportistica che assicuri il rispetto delle misure, garanzia di tracciabilità di tutta l'attività svolta, ecc.) – dovrebbero quindi costituire corretta «attuazione» di quanto (dovrebbe essere) già contemplato nel Modello.

Le uniche eccezioni a questa conclusione Confindustria ritiene che sussistano nel caso:

- dell'ente che non aveva, ad oggi, mappato uno o più rischi venuti in rilievo nel corso della pandemia;
- di imprese che già all'interno del Modello avevano descritto i presidi e i protocolli specifici in materia di salute sicurezza sui luoghi di lavoro; in tale ipotesi occorre valutare l'opportunità di aggiornare tali procedure alla luce delle misure anti-contagio individuate dalle Autorità pubbliche nei provvedimenti normativi che si sono susseguiti e nel Protocollo sottoscritto dal Governo e dalle parti sociali.

Dunque, ad eccezione delle due ipotesi appena richiamate, ad avviso di Confindustria, le imprese dotate di un Modello 231 dovrebbero essere già in possesso dei presidi necessari a far fronte ai rischi indiretti per i quali l'emergenza sanitaria, come si è visto, può rappresentare un'ulteriore occasione di commissione.

2. Osservazioni sul documento di Confindustria

Le conclusioni del documento di Confindustria sono condivisibili nel senso che l'aggiornamento del Modello non può essere ritenuto una conseguenza automatica dell'emergenza Covid-19; tuttavia tali conclusioni non sono a loro volta automatiche nel senso che, a parere di chi scrive, non vi è una risposta univoca al quesito affrontato da Confindustria.

La necessità o meno di aggiornamento potrà essere stabilita soltanto all'esito di un esame e di una valutazione accurata del singolo Modello organizzativo e degli impatti che l'emergenza sanitaria ha avuto o potrà avere sulla singola impresa, in relazione ai rischi diretti e indiretti come sopra definiti.

Il documento «Principi consolidati per la redazione dei Modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231» elaborato da CNDCEC, ABI, CNF e Confindustria nel febbraio 2019¹, al paragrafo 1.2., tra i principi generali per l'elaborazione del Modello, indica anche:

- *Specificità*: «(...) pur disponendo di riferimenti dottrinali, linee guida, *best practices* e *standard* internazionali, non è possibile definire un unico percorso che possa garantire l'idoneità e la conseguente validità esimente dei Modelli. Di conseguenza, le attività di analisi e i meccanismi di gestione del rischio meglio dovranno essere elaborati e integrati tra loro secondo un approccio peculiare per l'organizzazione,

¹ *Principi consolidati per la redazione dei modelli organizzativi e l'attività dell'organismo di vigilanza e prospettive di revisione del d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231*, in www.commercialisti.it, 19 febbraio 2019.

avendo riguardo al sistema di controllo interno esistente, nonché alle aree e ai processi 'sensibili' (...);

- **Dinamicità:** «Come tutti i sistemi di controllo interno e gli ordinari strumenti di *risk management*, anche il Modello e tutta la documentazione ad esso attinente, devono essere oggetto di una costante attività di verifica e aggiornamento, che si concretizza in un'analisi periodica e/o continuativa dell'efficacia e dell'efficienza del disegno dei controlli interni e dell'effettiva operatività degli stessi, al fine di accertare che operino secondo gli obiettivi prefissati e che siano adeguati rispetto a eventuali cambiamenti della realtà operativa».

A proposito di «dinamicità» si ritiene utile richiamare il dettato normativo dell'art. 7, comma 4, lett. a), d.lgs. 231/2001: «4. L'efficace attuazione del Modello richiede: a) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività».

Ne consegue che qualsiasi significativa variazione nella struttura organizzativa e operativa dovrà generare un adeguamento dei meccanismi di prevenzione alle differenti condizioni sopravvenute.

Da questo punto di vista è difficile sostenere che la pandemia da Covid-19 non abbia mutato nel profondo l'organizzazione interna delle imprese e la loro estrinsecazione nel contesto esterno.

Quanto affermato da Confindustria può quindi ritenersi condivisibile in via generale, ma non può portare ad escludere che in determinate situazioni sia ravvisabile la necessità o l'opportunità di intervenire sul Modello 231 (pur adeguato prima del sorgere dell'emergenza) o quantomeno sulle procedure operative adottate in sua attuazione.

D'altronde se l'emergenza epidemiologica da Covid-19 ha avuto, ha ed avrà notevoli ripercussioni sull'attività d'impresa, anche con riferimento alla gestione organizzativa, è difficile che non impatti in alcun modo anche sui presidi e sulle misure adottate con riferimento alla prevenzione dei rischi da reato disciplinati dal d.lgs. 231/2001.

3. Alcune ipotesi in cui potrebbe ravvisarsi la necessità di aggiornamento del Modello

Quanto alle situazioni in cui potrebbe ravvisarsi la necessità di aggiornamento del Modello si citano alcuni esempi:

- Si è visto come molte imprese nel corso dell'emergenza abbiano dato avvio a nuove attività produttive, riconvertito la propria produzione merceologica, dato avvio a nuove forniture di servizi, intraprendendo quindi attività del tutto nuove rispetto alla situazione *pre-Covid* (esempio tipico è stato quello delle imprese che hanno iniziato a produrre mascherine piuttosto che prodotti sanificanti beneficiando peraltro di incentivi pubblici): in questi casi è difficile affermare a priori che, pur a fronte di attività del tutto nuove, tutti gli eventuali rischi connessi siano già stati mappati in sede di *risk assessment* e che quindi l'ente sia dotato dei necessari presidi di controllo per vigilare su attività che magari non erano neanche immaginabili pochi mesi prima.

Si pensi all'azienda che abbia riconvertito completamente la produzione, concentrandola su prodotti di tipo sanitario, in precedenza non trattati: ciò

determina l'emersione di una serie di nuovi rischi tra cui quelli collegati al sistema delle autorizzazioni e dei controlli ovvero di pubbliche forniture che ragionevolmente imporranno una nuova mappatura e una conseguente predisposizione *ad hoc* di misure organizzative di prevenzione.

O ancora, il caso in cui un determinato rischio-reato che in una situazione pre-Covid era stato sì mappato, ma valutato come basso e, a seguito del diffondersi dell'emergenza e delle modifiche organizzative intervenute, è aumentato. Potrebbero in questa ipotesi non essere più sufficienti i presidi che erano stati posti in essere per fronteggiare un rischio basso (per cui magari in precedenza non si era mai verificato alcun «*near miss*»).

- Un tema che deve senz'altro far riflettere sull'opportunità di un aggiornamento del Modello è quello dello *smart working*: sin dai primi giorni dell'emergenza è stato visto come soluzione organizzativa da privilegiare (laddove possibile) in quanto utile per ridurre la presenza di lavoratori in azienda e quindi contrastare il rischio contagio, e ciò anche in relazione al trasporto da e verso la sede di lavoro e quindi agli infortuni *in itinere*.

Se per i casi in cui vi è stato soltanto un ampliamento del lavoro a distanza si può ritenere, in via generale, che l'azienda avesse già adottato presidi adeguati, non può giungersi alla stessa conclusione per le imprese che hanno fatto ricorso per la prima volta a tale modalità. In tal caso siamo di fronte ad una rilevante riorganizzazione del lavoro.

Non può non rilevare la circostanza che talune prestazioni di lavoro vengano rese nei locali aziendali o, al contrario, presso l'abitazione del lavoratore o comunque da remoto. E, conseguentemente, non è irrilevante l'eventuale modifica del disegno organizzativo che porti ad incrementare, anche solo per un periodo limitato il lavoro agile e a ridurre o annullare il lavoro in presenza. Peraltro il lavoro agile, «scoperto» in questo periodo Covid, sta diventando per molte aziende una modalità di lavoro da adottare con continuità.

La riorganizzazione del lavoro conseguente alla necessità di attuare le misure di contenimento del rischio da contagio e quindi l'adozione in via totalitaria o prevalente della modalità di lavoro agile, implica quantomeno una riflessione sulla tenuta del Modello e quindi una valutazione sulla necessità di aggiornamento.

Per queste ragioni un'implementazione dei protocolli nell'area della *cybersecurity* (con revisione della parte speciale del Modello dedicata ai reati informatici e di quella dedicata ai reati in materia di violazione del diritto d'autore) potrebbe rendersi necessaria².

² DE FALCO, *Lo smart working come misura organizzativa di sicurezza nel periodo emergenziale: lavoro agile in sicurezza ed aggiornamento dei modelli di organizzazione e gestione*, in questa Rivista, 3/2020, 38: «Emerge dunque, in ragione del mutamento parziale dell'assetto organizzativo riflesso nella rimodulazione della quota di lavoro agile, la necessità di una ridefinizione del Modello di organizzazione e gestione, nel senso del relativo aggiornamento. La fonte normativa dell'obbligo di aggiornamento del Modello può del resto individuarsi in due disposizioni specifiche. La prima è quella di cui all'art. 7, comma 4, d.lgs. 231/2001, alla cui stregua l'efficace attuazione del Modello ne richiede una verifica periodica e l'eventuale modifica quando intervengano mutamenti nell'organizzazione e nell'attività dell'ente. La seconda risiede nel comma 4 dell'art. 30, d.lgs. 81/2008, che impone che il Modello organizzativo preveda un idoneo sistema di controllo sull'attuazione dello stesso e sul mantenimento nel tempo delle condizioni di idoneità delle misure adottate. In particolare, il riesame e l'eventuale modifica del modello devono essere adottati in occasione di mutamenti nell'organizzazione e nell'attività in relazione al progresso scientifico e tecnologico. Non par dubbio, invero, che la riorganizzazione del lavoro conseguente alla necessità di attuare le misure di contenimento del rischio da contagio debba costituire un presupposto per interrogarsi sulla perdurante validità ed efficacia del Modello organizzativo attuato, ovvero sull'esigenza di procedere ad un aggiornamento dello stesso in linea con la riorganizzazione stessa. Il fatto, in altre parole,

- Ancora non può non essere tenuto in considerazione l'incremento per molti enti dei rapporti con le P.A. in conseguenza della previsione da parte della normativa emergenziale di numerosi strumenti di sostegno alle imprese in crisi (accessibili anche mediante procedure semplificate): il riferimento va agli ammortizzatori sociali, alle nuove modalità di accesso al credito garantite dallo Stato, alle deroghe al Codice degli Appalti, alle agevolazioni previste per la riconversione delle attività produttive, ecc.

Anche se il Modello organizzativo è già dotato di una parte speciale dedicata ai reati contro la P.A., il particolare contesto (situazione emergenziale/crisi di liquidità/tempistiche brevi ecc.) in cui si inseriscono i rapporti con il soggetto pubblico, rende quantomeno opportuno un innalzamento del livello di controllo attraverso l'inserimento di nuovi presidi a tutela dei nuovi o diversi rischi derivanti dalla speciale disciplina emergenziale.

- Altra ipotesi in cui potrebbe ravvisarsi una debolezza del Modello organizzativo esistente e, in particolare, della parte speciale relativa ai reati ambientali è nell'ambito della gestione dei rifiuti da parte di società (che svolgono prevalentemente attività di ufficio) che prima dell'emergenza non adottavano determinati presidi di sicurezza (DPI quali guanti e mascherine) ora imprescindibili per prevenire il rischio contagio oppure ne adottavano un quantitativo inferiore. Tali enti, a fronte della produzione di nuovi rifiuti o di un quantitativo maggiore rispetto al periodo *pre-emergenza*, potrebbero non essere muniti degli adeguati protocolli di prevenzione essendo in precedenza il rischio considerato molto basso.

Un rischio ambientale maggiore è da considerare anche per le imprese di pulizia che si sono riconvertite in attività di sanificazione degli ambienti di lavoro.

- Un'altra area che dovrà essere attenzionata, a fronte della crisi di liquidità in cui potrebbero venirsi a trovare molti enti, è quella relativa ai reati tributari anche in ragione dell'estensione delle fattispecie rilevanti ai sensi del d.lgs. 231/2001 a seguito dell'entrata in vigore, nel mese di luglio, del d.lgs. 75/2020 «Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale».

Alla luce di queste brevi riflessioni è chiaro che occorrerà un'attenta valutazione del Modello organizzativo caso per caso.

4. Il ruolo dell'Organismo di Vigilanza

Certamente di primaria importanza anche a questo fine è il ruolo dell'Organismo di Vigilanza che, come si è visto, sin dai primi giorni dell'emergenza è stato chiamato a svolgere una «vigilanza rafforzata» sui Modelli 231.

È condivisibile quanto affermato nel *position paper* in punto compiti dell'Organismo di Vigilanza nel contesto emergenziale.

Gli Organismi di Vigilanza si sono interrogati su come poter garantire la propria continuità di azione anche nel contesto emergenziale e, soprattutto, su quale potesse

che un'ampia percentuale di lavoratori non si trovi più a lavorare, almeno per un congruo numero di giorni a settimana, in azienda ma abbia ad operare da remoto non può non costituire un motivo sufficiente per far ripensare l'efficacia del Modello organizzativo».

essere il miglior contributo alle imprese ai fini della tenuta del Modello e del rispetto della normativa che è stata via via emanata.

Non potendo svolgere incontri o verifiche in loco, per assicurare un controllo sulla corretta ed efficace implementazione del Modello, nonché delle misure attuate dal datore di lavoro in ottemperanza alle prescrizioni delle Autorità pubbliche, gli Organismi di Vigilanza hanno innanzitutto avviato, attraverso riunioni in teleconferenza ed un'intensificazione dei flussi informativi, una forte e frequente interlocuzione con i vertici aziendali, con il «Comitato Covid» e con tutte le altre funzioni coinvolte nella gestione dei rischi derivanti dell'emergenza.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre svolto una funzione di supporto all'ente nel monitoraggio della continua evoluzione della normativa emergenziale e di controllo del tempestivo recepimento da parte dell'impresa delle prescrizioni impartite dalle pubbliche Autorità.

Ancora, si è visto il ruolo propulsivo dell'Organismo di Vigilanza nel suggerire o sollecitare l'adozione o l'adeguamento delle misure anti-contagio in caso di omissioni, carenze o ritardi da parte delle società o ancora nel segnalare eventuali criticità riscontrate.

Raccomandazione costante è stata quella di garantire la reportistica e la tracciabilità di tutte le azioni poste in essere e dei presidi messi in atto in ottica anti-contagio.

La prassi operativa di «vigilanza rafforzata» che si è sviluppata, è auspicabile che prosegua anche nei mesi a venire.

Se nel primo periodo l'attività dell'Organismo di Vigilanza è stata maggiormente concentrata sul monitoraggio dei rischi «diretti», nei mesi successivi si rende necessaria una particolare attenzione sui numerosi rischi «indiretti».

Innanzitutto l'Organismo di Vigilanza dovrà essere tenuto in costante aggiornamento circa le misure adottate in azienda, circa gli strumenti, anche di natura finanziaria, messi in campo per arginare l'eventuale crisi economica (es. ammortizzatori sociali, finanziamenti a fondo perduto, ecc.).

Tra i flussi informativi che dovranno essere acquisiti dall'Organismo di Vigilanza si citano a titolo di esempio:

- casi di affidamento per l'approvvigionamento di forniture o di servizi necessari all'attività di assistenza e ricerca e direttamente collegati al contrasto del Covid-19;
- elenco richieste di finanziamento e di accesso alle misure urgenti disposte dallo Stato in materia di credito a sostegno alle imprese in difficoltà dall'emergenza Covid-19;
- richieste di rimborso delle spese sostenute per l'acquisto di DPI previste dal Bando Impresa Sicura pubblicato da Invitalia;
- riconoscimento del credito d'imposta per la sanificazione degli ambienti di lavoro e per l'acquisto di DPI di cui all'art. 64 del Decreto Cura Italia e s.m.i.;
- richiesta di benefici per la riconversione dell'attività produttiva;
- accesso al credito tramite prestazione di garanzia da parte di SACE S.p.A. e Fondo di Garanzia PMI.

In funzione dei flussi informativi ricevuti, l'Organismo di Vigilanza potrà incrementare le proprie attività di verifica, esemplificativamente, nei seguenti campi:

- sulle procedure di approvvigionamento di beni essenziali alla gestione dell'emergenza espletate, sui casi in cui si è fatto ricorso all'affidamento diretto per gli acquisti di beni e servizi «da utilizzare nelle attività di contrasto all'emergenza Covid-19»;

- in caso di richiesta di incentivi ai fini della riconversione dell'attività produttiva, sull'effettività della riconversione, sulla conformità dei DPI alla normativa emergenziale, ecc.;
- per le richieste di incentivi in generale, sulla valutazione del possesso dei requisiti per l'accesso alla misura, sulle dichiarazioni presentate, sull'utilizzo delle erogazioni ricevute, sull'effettiva destinazione dei finanziamenti e sulla rendicontazione, sulla gestione dei rapporti con pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio;
- in merito alla qualifica dei fornitori presso cui l'ente si è approvvigionato durante la fase emergenziale (es. dei dispositivi medici o beni che scarseggiavano) al fine di verificare che non vi sia stato un abbassamento dei livelli di controllo sul fornitore o sui beni o servizi ricevuti.

Un aspetto da verificare ai fini della decisione sulla necessità di aggiornamento del Modello organizzativo è anche quello relativo ai flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: se la loro previsione è inserita, come spesso accade, all'interno del Modello e nelle aree sensibili in esso individuate, nel caso di implementazione dei flussi in relazione ai nuovi processi produttivi, andrà modificata la sezione del Modello ad essi dedicata.

Proprio perché si è visto che la pandemia può aumentare il rischio di commissione di numerosi reati 231, potrebbe ritenersi utile, inoltre, da parte dell'Organismo di Vigilanza, una maggiore sensibilizzazione del personale all'utilizzo del sistema di segnalazioni whistleblowing ai sensi della l. 179/2017.

Ciò anche in vista del recepimento della Direttiva UE 2019/1937 riguardante «la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione³».

5. Conclusioni

L'emergenza che stiamo vivendo ha fatto certamente riflettere degli strumenti di *compliance* all'interno delle imprese e soprattutto sui benefici di una *compliance* integrata.

L'attività «rafforzata» dell'Organismo di Vigilanza, anche con la predisposizione di *check-list* (come suggerito da Confindustria), tuttavia non soddisfa da sola la necessità, ove riscontrata, di revisione del Modello considerato anche che il documento aggiornato va adottato dall'Organo amministrativo che con questo *commitment* diventa responsabile dell'effettiva attuazione.

Per le aziende che già hanno adottato un sistema di *compliance* 231 appare opportuna una valutazione di adeguatezza del Modello esistente e del sistema di controllo adottato soprattutto in considerazione del tempo più o meno lungo trascorso dal momento di approvazione del Modello.

Peraltro, i recenti significativi interventi di ampliamento delle figure di reato rilevanti ai fini 231 stanno determinando un'attività di revisione e adeguamento normativo dei Modelli organizzativi: in questa occasione di necessario aggiornamento

³ Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 novembre 2019 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea il 26 novembre 2019, in www.eur-lex.europa.eu.

si potrebbe inserire la valutazione sull'adeguatezza del Modello alla luce dell'emergenza Covid-19.

Il sistema 231, l'insieme dei presidi e protocolli implementati dall'impresa per mitigare il rischio di commissione dei reati presupposto e delle specifiche misure anti-contagio legate al Covid-19, unitamente al meccanismo dei controlli e dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza e la continua interlocuzione tra quest'ultimo, i vertici e i presidi aziendali preposti, rappresentano certamente una *best practice* utile anche per il futuro e sempre più imprescindibile.

