

Accreditamenti regionali: nuovi contesti e nuove prospettive di gestione da parte degli enti di formazione

L'impegno è di uniformarsi a un'applicazione che garantisce una migliore efficienza, trasparenza e operato di Regioni e organismi accreditati.

di Alessandro Cafiero¹

Accreditamenti regionali e obbligo di applicare il D. Lgs 231/2001

Oggi, nei confronti degli Organismi di Formazione (OdF) accreditati, o che inoltrano domanda di accreditamento, sempre più Regioni stanno chiedendo di adeguarsi a quanto prescritto dal D. Lgs 231, trasformando ciò in un requisito essenziale ai fini dell'iscrizione all'elenco degli enti accreditati e attribuendo a questa prassi un'ulteriore garanzia di efficienza e trasparenza del loro operato e dell'ente accreditato migliorando organizzazione e andamento del sistema.

Il **Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)** ex D. Lgs 231 integra, quindi, il già presente sistema di monitoraggio e controllo delle Regioni in una logica di efficace semplificazione del sistema di governo della sussidiarietà. Per riconoscere l'iscrizione agli elenchi degli operatori accreditati, tali disposizioni prevedono per gli enti alcuni passaggi ratificati dal loro Consiglio di Amministrazione/Consiglio Direttivo:

¹ Vicepresidente Nazionale AIF, accreditato AIF/Registro Formatori Professionisti, Formatore Certificato AICQ/SICEV Registro Formatori ed Esaminatori Esperti in Salute e Sicurezza sul Lavoro, accreditato AiFOS/Registro Professionale Formatori della Sicurezza sul Lavoro, Vicepresidente Comitato Nazionale AICQ-Salute e Sicurezza. E-mail: acalessandrocafiero@gmail.com

- introdurre il **Codice Etico**,
- nominare i membri dell'**Organismo di Vigilanza** (OdV) dotato di apposito regolamento di funzionamento e la cui composizione rispetti i requisiti di autonomia e indipendenza previsti dalla giurisprudenza,
- adottare e attuare un **Modello Organizzativo**, composto da una **parte generale** (che descrive ed elabora i risultati dell'analisi dei rischi) e da una **parte speciale** (articolata nelle procedure specifiche per la gestione di ogni singolo rischio).

Ma cosa significa adottare un Modello di Organizzazione e Gestione? E quali sono le funzioni, l'operatività e le competenze dell'Organismo di Vigilanza?

Il Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) ex D. Lgs 231/2001

Il D. Lgs 231 introduce la responsabilità amministrativa in sede penale degli enti per i reati commessi nel proprio interesse o a proprio vantaggio da soggetti apicali o da persone sottoposte alla direzione e vigilanza di questi. Ciò significa che anche l'ente, in caso si verificano i reati previsti, può subire sanzioni **interdittive** (possono giungere fino alla definitiva chiusura dell'ente) o **pecuniarie** (sanzioni fino a 1,5 milioni di euro o la confisca dei beni dell'ente stesso).

La norma è in continua evoluzione e i rischi di reato introdotti dal legislatore nel campo di applicazione sono in continuo aumento. Nel caso dell'accreditamento degli OdF, per valersi dell'esonero di responsabilità prevista dal D. Lgs 231, ogni ente deve adottare il MOG che diviene un requisito necessario e le cui attribuzioni sono:

- individuare quelle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati,
- disciplinare specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire,
- indicare le idonee modalità di gestione delle risorse finanziarie per impedire la commissione dei reati,
- prevedere l'obbligo di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli,
- presentare un idoneo sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il MOG si compone di una parte generale e una specifica, nella prima (**TABELLA 1**) sono esposti i criteri presi per progettare e realizzare il modello, nella seconda vengono identificati tutti i reati relativi alle tipologie di illecito ipotizzabili in ragione delle attività svolte in quell'ente; nel caso di un OdF sono quelli descritti nella **TABELLA 2**.



TABELLA 1

PARTE GENERALE	CONTENUTI
DESCRIZIONE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA PREVISTA DAL D.LGS 231	Il D.lgs.231/01; Le fattispecie di reato; Le sanzioni; La funzione del modello e la dispensa dalla responsabilità dell'Ente
IL MODELLO ADOTTATO DALLA SOCIETÀ	I requisiti generali del modello; L'adozione del modello; La struttura del modello; I principi ispiratori del modello; Le modalità di aggiornamento e adeguamento del modello
L'ORGANISMO DI VIGILANZA	Individuazione dell'Organismo di Vigilanza; I compiti e funzioni dell'OdV; I flussi informativi dall'OdV; Il <i>reporting</i> all'OdV; Le modalità di conservazione della documentazione
LA FORMAZIONE DELLE RISORSE E DIFFUSIONE DEL MODELLO	La formazione e l'formativa al personale; L'informazione ai soggetti esterni e ai consulenti.
II SISTEMA DISCIPLINARE	I principi generali; Le sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti, dei dirigenti, dell'Amministratore Unico, del Collegio Sindacale, dei collaboratori esterni, dei fornitori e dei <i>partner</i>
II CODICE ETICO	Descrizione del Codice Etico della società
LA CORPORATE GOVERNANCE	I principi generali; Il sistema delle deleghe e delle procure; La suddivisione dei poteri per funzioni.

TABELLA 2

REATI SPECIFICI	OPERAZIONI INERENTI
RAPPORTI CON LA P.A.	Gare, appalti e finanziamenti/contributi agevolati
RAPPORTI CON FORNITORI E CONSULENTI	Acquisti, incarichi professionali e consulenze
GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	Flussi finanziari in entrata e uscita
GESTIONE AMMINISTRATIVA	Comunicazioni, informazioni e contabilità
RAPPORTI CON I TERZI	Omaggi, donazioni, assunzione del personale, rimborsi spese a dipendenti e terzi

Nel MOG è basilare l'impegno di tutti (dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori e terze parti) per il consenso che ne rende effettiva l'adozione, applicando i principi di legalità, onestà, correttezza, trasparenza e regole di etica aziendale.



L'Organismo di Vigilanza (OdV)

Come stabilisce l'art. 6 del D. Lgs 231 l'OdV è un organismo interno all'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo con funzioni di vigilanza sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del MOG adottato dall'ente, al fine di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa dell'ente stesso e di curarne il relativo aggiornamento. I suoi compiti sono:

1. Verificare con regolarità l'operatività interna (processi, procedure, protocolli, centri di responsabilità) appurando l'applicazione del MOG.
2. Eseguire accertamenti sull'attività aziendale al fine di aggiornare la mappatura delle attività sensibili.
3. Effettuare verifiche periodiche mirate su determinate operazioni/atti nell'ambito delle attività sensibili e comunicare i risultati agli organi societari tramite un report.
4. Monitorare le azioni di comunicazione/formazione che divulgano conoscenza e comprensione del modello, con un'attenzione particolare alla predisposizione dei documenti (istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti) necessari al suo funzionamento.
5. Ottenere, controllare e conservare le informazioni relative al rispetto del modello, aggiornandole sistematicamente.
6. Monitorare le attività in funzione delle procedure stabilite dal modello coordinandosi con le funzioni aziendali.
7. Rilevare le esigenze di aggiornamento del modello.
8. Riferire periodicamente lo stato di attuazione del modello agli organi sociali.

Per l'OdV si presume un comportamento proattivo con azioni che, qualora si verifici un reato previsto, rendano possibile per l'ente di usufruire della condizione esimente prevista dal D.lgs 231. L'attività dell'OdV va riportata in un documento (**Piano delle Attività**) che evidenzia le tipologie di controllo, l'attività di vigilanza messa in atto e dove vengono individuate:

- le attività di verifica e controllo che si intendono compiere nel corso dell'anno;
- la loro pianificazione temporale;
- le funzioni/processi coinvolti nelle verifiche, le attività da svolgere e i risultati attesi;
- le risorse strumentali, umane e finanziarie messe a disposizione dell'OdV.

L'ente per beneficiare del requisito esimente deve provare che da parte dell'OdV non vi sia stato "omesso o insufficiente controllo". La **TABELLA 3** espone le modalità con cui l'organismo dà evidenza delle prassi di controllo e delle attività di vigilanza.

L'OdV deve possedere caratteristiche di **autonomia** e **indipendenza**, **professionalità** e **continuità di azione**; deve inoltre garantire i principi di **trasparenza** e **terzietà**. La composizione (**monocratica** o **collegiale**) annovera soggetti che non hanno relazione di dipendenza o professionale con l'ente, né

coprono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente e i suoi componenti dovrebbero possedere capacità specifiche in tema di attività di vigilanza, controllo, ispettiva e consulenziale.

TABELLA 3

EVIDENZE DEL MOG	OPERAZIONI DELL'ODV
GLI ELEMENTI DEL SISTEMA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analisi del MOG ▪ Individuazione recapiti per le segnalazioni (e-mail, fax, telefono, ecc.) ▪ Gestione della documentazione ▪ Formazione e l'informazione del personale ▪ Analisi e aggiornamento della mappatura dei rischi
LA GESTIONE DEL MOG	<p>Rilevazione e analisi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ delle modalità di gestione della <i>governance</i> societaria (sistema deleghe e procure, organigrammi, mansionari), ▪ delle modalità di gestione delle risorse finanziarie ed economiche, ▪ delle modalità di organizzazione, gestione e controllo nelle aree di rischio rilevate.
LE VERIFICHE DELL'ODV	<p><i>Audit</i> interno sui conti e aree sensibili:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Attività ▪ Passività (consulenze, spese di commercializzazione, sponsorizzazioni, partnership, liberalità, ecc.) ▪ Ciclo finanziario (gestione cassa e banca, finanziamenti pubblici) ▪ Paghe/stipendi (incentivi, bonus, note spese, spese di rappresentanza)
I FLUSSI INFORMATIVI DA E VERSO L'ODV E CONFRONTI ISTITUZIONALI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Standard informativo verso l'OdV e dall'OdV verso gli organi direttivi ▪ Relazione annuale dell'OdV all'organo direttivo ▪ Incontri con il Collegio Sindacale/Revisori (se presenti)

Tuttavia il D. Lgs 231 non riporta esplicitamente i requisiti di professionalità dei membri dell'OdV e non conferma che essi abbiano conoscenze e competenze di tecniche tipiche dell'attività ispettiva e/o consulenziale a garanzia dell'efficacia dei poteri di controllo e propositivi affidati all'organismo; sebbene la normativa affermi che un MOG che non dà indicazioni sulla professionalità dei componenti dell'OdV è carente.



Quali i requisiti di un componente dell'OdV di un OdF?

Nel caso degli OdF è chiaro come, oltre a idonei requisiti di **onorabilità** e senza situazioni di **incompatibilità** o **conflitto di interesse**, occorra chiedersi quale sia il bagaglio professionale richiesto a un professionista (interno e/o esterno) chiamato a interpretare circostanze, contrattazioni e comportamenti soggetti a norme penali.

In effetti, l'ambito disciplinare interessato spazia da profili organizzativi e di controllo interno, a profili giuridici soprattutto penalistici e, infine, a profili tecnici di diversa natura. È opportuno evidenziare come l'apporto sia realmente concreto se si tratta di soggetti con effettive competenze ed esperienze professionali in tema di **compliance**, **auditing interno** e altri rischi aziendali fra i quali la **sicurezza sul lavoro**.

Pertanto, un professionista della formazione con consolidate competenze di **internal audit** (per es.: tecniche di analisi dei processi formativi, procedure di rendicontazione, tecniche di *audit*, analisi e valutazione dei rischi sul lavoro, metodologie per individuare le frodi, ecc.) è una figura che, se opportunamente formata, può senz'altro ricoprire tale ruolo, includendovi snellezza operativa, indipendenza e continuità d'azione.

