

GattiPavesiBianchiLudovici



DIRITTO DEL LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Appalti e Modello 231: navigare tra rischi e opportunità

L'esternalizzazione produttiva e il ricorso agli appalti: un fenomeno complesso

In un mondo di opportunità e sfide, l'appalto si erge come una sinfonia di intricati accordi, una danza di contratti tra diverse realtà imprenditoriali. Sebbene l'esternalizzazione del processo produttivo mediante il ricorso agli appalti rappresenti ormai una prassi consolidata nel tessuto imprenditoriale, è innegabile che, in assenza delle opportune cautele, combinare due o più attività imprenditoriali comporta l'insorgere di rischi considerevoli. Rischi che, ricordiamo, il nostro governo ha reso recentemente ancor più gravosi attraverso la reintroduzione di sanzioni penali nell'ipotesi di appalti illeciti.^[1]

^[1] Infatti, come trattato nella nostra [newsletter di marzo 2024](#), il 2/03/2024 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.L. 19/2024, il quale ha introdotto significative novità in materia di appalti. Tra le principali novità, rientra la previsione della sanzione penale per l'appalto illecito, consistente nell'arresto fino ad un mese o nell'ammenda di importo pari ad Euro 60,00 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di utilizzo, in ogni caso con un minimo di Euro 5.000 ed un massimo di Euro 50.000,00, inasprite ulteriormente del 20%, come chiarito dall'ITL tramite comunicazione n. 1091 del 18 giugno 2024, in applicazione dell'art. 1, comma 445 lett. d) n. 1, L. 145/2018.

L'adozione del Modello 231: un imperativo per le grandi imprese contro i rischi degli appalti di servizi

Alla luce dei recenti casi di cronaca, già copiosi nel solo 2024, le società di notevoli dimensioni non possono più rimanere indifferenti rispetto all'importanza di adottare un adeguato modello di organizzazione e gestione *ex artt. 6 e 7 D. Lgs. 231/2001* (“**Modello 231**”) e di un efficace sistema di *audit* interno al fine di contrastare le insidie nascoste nei contratti di appalto di servizi ma ancor più nella afferente gestione.

La Procura di Milano, nell'ambito di indagini condotte dal Nucleo Ispettorato del Lavoro dei Carabinieri, ha recentemente chiesto e ottenuto l'attuazione della misura dell'amministrazione giudiziaria^[2] nei confronti di alcune società operanti nel settore dell'alta moda, del lusso e della logistica.

In particolare, è stato riscontrato che le società committenti, attraverso una fitta rete di subappalti, si sono avvalse di imprese che sfruttavano manodopera irregolare e clandestina, integrando così una condotta agevolatrice del reato di “*Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro*” *ex art. 603-bis c.p.*

La responsabilità delle committenti è stata desunta proprio da un sistema di *internal audit* fallace, carenze nei modelli 231 e mancati controlli sostanziali, che hanno agevolato colposamente le condotte di c.d. “caporalato” poste in essere dagli appaltatori. Il Tribunale^[3] ha ritenuto che le società, avvalendosi di tali soggetti tramite appalti e subappalti, abbiano integrato una “*prassi illecita così radicata e collaudata, da poter essere considerata inserita in una più ampia politica d'impresa esclusivamente diretta all'aumento del profitto*”.

E' primario evidenziare, alla luce di quanto brevemente esposto, che l'adozione di un adeguato e costantemente aggiornato Modello 231 rappresenti uno strumento fondamentale per le imprese che si avvalgono di una filiera di fornitura particolarmente articolata. In tale contesto, un sistema di controlli efficace e l'implementazione di misure di prevenzione specifiche sono elementi imprescindibili per:

1. Garantire l'affidabilità della società: un Modello 231 ben strutturato e costantemente monitorato attesta l'impegno dell'impresa nel prevenire la commissione di reati, anche da parte di soggetti terzi come appaltatori e subappaltatori.
2. Scongiorare ripercussioni negative: l'adozione di un Modello 231 adeguato consente di escludere la responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. 231/2001, evitando l'applicazione di pesanti sanzioni pecuniarie e interdittive in caso di commissione di reati presupposto, come lo sfruttamento del lavoro.
3. Tutelare la reputazione aziendale: una società che dimostra di aver adottato misure idonee a prevenire illeciti nella propria filiera produttiva rafforza la propria immagine di azienda socialmente responsabile, preservando il rapporto di fiducia con *stakeholder*, istituzioni e consumatori.

^[2] L'amministrazione giudiziaria *ex art. 34 D.Lgs. 159/2011* (Codice Antimafia) è una misura di prevenzione patrimoniale applicata dal tribunale nei confronti di imprese che presentano il rischio di sfruttamento del lavoro. Questa misura consiste nel sottoporre la società al controllo giudiziario per un periodo determinato, nominando un amministratore giudiziario che riferisce periodicamente al giudice delegato e al pubblico ministero.

^[3] Da ultimo, Decreto del Tribunale di Milano, Sezione Autonoma Misure di Prevenzione, n. 12 del 6 giugno 2024.

La necessità di un approccio proattivo

Solo attraverso un approccio proattivo e responsabile, volto a tutelare la legalità e i diritti dei lavoratori lungo l'intera filiera produttiva, le società potranno cogliere appieno i benefici dell'*outsourcing*, esternalizzando settori e/o attività specifiche e scongiurando al contempo i rischi di incorrere in gravi conseguenze sul piano della responsabilità (di natura penale e non) e della reputazione.

Pertanto, investire in un solido Modello 231 e implementare un'efficace e costante attività di *compliance* finalizzata anche ad effettuare efficaci controlli e verifiche sui propri fornitori rappresenta una scelta strategica per utilizzare in modo realmente efficiente eventuali esternalizzazioni, escludendo di imbattersi in sanzioni che avrebbero un impatto non solo meramente giuridico.

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia ulteriore informazione e per fornire tutto il supporto necessario al fine di adeguarsi, nei termini, alla normativa in materia.

GATTI PAVESI BIANCHI LUDOVICI

Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

Nicola Bonante nicola.bonante@gplex.it

Paola Tradati paola.tradati@gplex.it

Andrea Gaboardi andrea.gaboardi@gplex.it

Nicolò Farina nicolo.farina@gplex.it

DISCLAIMER

This publication is provided by Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato and has been duly and professionally drafted. However, the information contained therein is not a legal advice and cannot be considered as such. Gatti Pavesi Bianchi Ludovici studio legale associato cannot accept any liability for the consequences of making use of this issue without a further cooperation and advice is taken.