



**Modello di organizzazione, gestione e
Controllo ex Decreto Legislativo**

8 giugno 2001 n. 231

ESTRATTO

**PARTE GENERALE
CODICE ETICO
REGOLAMENTO ODV**

Revisioni	Data	Descrizione	Approvato
0	Aprile 2025	Prima emissione	Amministratore unico
1	Ottobre 2025	Aggiornamento dati	

Sommario

Estratto Modello 231 Parte Generale	3
1. Contesto normativo e finalità.....	3
2. Struttura e strumenti del Modello.....	3
3. Destinatari e ambito di applicazione.....	4
4. Aree di rischio e tipologie di reato	4
5. Organismo di Vigilanza (OdV).....	5
6. Sistema disciplinare e sanzionatorio	6
7. Diffusione, formazione e aggiornamento	6
8. Conclusioni.....	6

Estratto Modello 231 Parte Generale

1. Contesto normativo e finalità

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, ha introdotto in Italia un sistema innovativo di responsabilità amministrativa degli enti. Prima del 2001, le società e gli enti collettivi non potevano essere chiamati a rispondere direttamente per i reati commessi dalle persone fisiche legate all'ente. Con il D.lgs. 231/2001, invece, la responsabilità penale si estende all'organizzazione stessa, qualora il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio della società.

Questo ha comportato un mutamento radicale della cultura aziendale: le imprese non possono più limitarsi a controllare i propri bilanci e i risultati economici, ma devono anche strutturarsi per prevenire e contrastare i rischi di comportamenti illeciti. L'adozione del Modello 231 non è formalmente obbligatoria, ma rappresenta una condizione essenziale per beneficiare dell'esimente in caso di commissione di reati da parte di soggetti apicali o sottoposti.

- Finalità principali del Modello:
 - Prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto.
 - Promuovere trasparenza, correttezza e legalità nella gestione aziendale.
 - Rafforzare l'immagine e la reputazione societaria.
 - Proteggere gli interessi di azionisti, dipendenti e stakeholder.
 - Sensibilizzare i soggetti coinvolti sui rischi e sulle conseguenze derivanti da comportamenti scorretti.

2. Struttura e strumenti del Modello

Il Modello è uno strumento complesso che integra diversi elementi organizzativi e procedurali. La sua struttura garantisce coerenza e adattabilità ai mutamenti normativi e aziendali.

Componenti principali:

- *Parte Generale*: principi di riferimento, quadro normativo, ruoli e responsabilità, disciplina dell'OdV, sistema disciplinare.

- *Parti Speciali*: dedicate alle diverse categorie di reato, contenenti protocolli e procedure specifiche.
- *Codice Etico*: enuncia i principi generali di legalità, onestà, trasparenza, imparzialità, riservatezza e sostenibilità.
- *Sistema di procedure e controlli interni*: garantisce tracciabilità delle operazioni e correttezza gestionale.
- *Sistema delle deleghe*: definisce poteri e responsabilità, evitando concentrazione eccessiva di funzioni.

3. Destinatari e ambito di applicazione

Il Modello riguarda tutti coloro che operano, a vario titolo, per l'ente. Sono destinatari interni:

- Organi amministrativi (amministratori e dirigenti).
- Dipendenti a ogni livello gerarchico.
- Figure apicali con funzioni di rappresentanza, direzione o controllo.

Sono destinatari esterni:

- Collaboratori e consulenti che operano per conto della società.
- Fornitori e partner contrattuali coinvolti in attività sensibili.
- Agenti, rappresentanti e terzi con cui si intrattengono rapporti commerciali rilevanti.

L'inclusione dei soggetti esterni avviene attraverso clausole contrattuali che li vincolano all'osservanza del Modello e del Codice Etico, garantendo così una tutela anche nelle relazioni con la catena di fornitura e con i partner.

4. Aree di rischio e tipologie di reato

Un punto centrale del Modello è l'analisi e la mappatura delle aree a rischio, ossia dei processi aziendali nei quali vi è maggiore probabilità di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

Le categorie principali di reato considerate sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione: corruzione, concussione, abuso d'ufficio, frodi in forniture pubbliche.

- Reati societari: false comunicazioni sociali, ostacolo all'attività di vigilanza, corruzione tra privati.
Reati contro l'industria e il commercio: frodi, concorrenza sleale con minaccia o violenza, segni mendaci.
- Reati tributari: dichiarazioni fraudolente, emissione e utilizzo di fatture per operazioni inesistenti.
- Reati ambientali: gestione non autorizzata dei rifiuti, inquinamento ambientale, disastro ambientale.
- Reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro: omicidio colposo o lesioni gravi per violazione norme antinfortunistiche.
- Delitti informatici e violazioni del diritto d'autore: accesso abusivo a sistemi, falsità nei documenti informatici, duplicazione abusiva di software.

Per ciascuna area di rischio, il Modello definisce protocolli organizzativi e procedure di controllo volti a prevenire condotte illecite e a garantire tracciabilità e trasparenza.

5. Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza è l'organo incaricato di vigilare sull'attuazione e sull'efficacia del Modello. Ha poteri di iniziativa e controllo e gode di autonomia e indipendenza rispetto alla struttura aziendale.

Compiti principali dell'OdV:

- Verificare l'effettiva applicazione del Modello da parte di tutti i destinatari.
- Monitorare l'adeguatezza dei protocolli rispetto ai rischi individuati.
- Ricevere segnalazioni e flussi informativi rilevanti.
- Proporre aggiornamenti in caso di mutamenti normativi o organizzativi.
- Relazionare periodicamente agli organi sociali sull'attività svolta.

L'OdV dispone di un budget autonomo, può avvalersi di consulenti esterni e accedere a tutta la documentazione aziendale. Ciò garantisce la sua autonomia operativa e la capacità di controllo effettivo.

6. Sistema disciplinare e sanzionatorio

Il sistema disciplinare è elemento fondamentale per l'efficacia del Modello. Prevede misure proporzionate alla gravità delle violazioni:

- Per i dipendenti: richiami verbali, ammonizioni scritte, sospensioni, fino al licenziamento.
- Per gli amministratori: sospensione da incarichi e revoca da parte dell'assemblea.
- Per consulenti, collaboratori e fornitori: risoluzione del contratto e risarcimento danni.

L'applicazione delle sanzioni mira a garantire l'effettività del Modello, disincentivando condotte non conformi.

7. Diffusione, formazione e aggiornamento

La società assicura un'adeguata diffusione del Modello e del Codice Etico mediante la pubblicazione sul sito web e sulla intranet aziendale, oltre che tramite comunicazioni formali ai destinatari.

Sono previsti programmi di formazione differenziati in base al ruolo:

- Formazione di base per tutto il personale.
- Formazione specialistica per figure apicali e responsabili di aree a rischio.
- Informazione mirata a consulenti, fornitori e partner attraverso clausole contrattuali e circolari.

L'OdV verifica la qualità e l'efficacia delle attività formative e propone eventuali miglioramenti. Il Modello è soggetto a revisione periodica e aggiornamenti in caso di cambiamenti normativi, organizzativi o di business.

8. Conclusioni

Il Modello 231 rappresenta un sistema organico di prevenzione e gestione dei rischi connessi ai reati previsti dal Decreto. La sua adozione consente alla società non solo di ridurre il rischio di sanzioni, ma anche di rafforzare la governance interna, migliorare i processi organizzativi e diffondere una cultura aziendale orientata alla legalità, alla trasparenza e alla responsabilità.