

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE
GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/01**

PARTE GENERALE

Ragione sociale	EUROFORM K. WINKLER S.r.l.
Sede legale	Via Dr. Daimer, 67 — 39032 Campo Tures (BZ)
Telefono/Fax	Tel. 0474 678131
E-mail	info@euroform-w.com
E-mail segnalazioni OdV	jakob@feb-law.it
Sito Internet	www.euroform-w.com

Adottato dall'Amministratore Unico in data 14/9/2026

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Indice

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001	4
1.1 Quadro normativo e regime di Responsabilità Amministrativa a carico degli enti.....	4
1.2 Presentazione della Società	7
1.3 Termini e definizioni.....	8
1.4 Le fattispecie di Reato previste dal D.Lgs. 231/01	13
1.5 Le tipologie di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01	22
1.6 L'adozione del MOG 231 quale possibile esimente della responsabilità amministrativa	25
1.7 Delitti tentati e delitti commessi all'estero.....	26
2. ADOZIONE DEL MODELLO D.LGS. 231/01	27
2.1 Obiettivi specifici perseguiti con l'adozione del Modello.....	27
2.2 I principi ispiratori del modello.....	28
2.3 Fasi costruzione del Modello	30
2.4 Concetto di rischio accettabile.....	30
2.5 Funzioni del Modello.....	31
2.6 Struttura del Modello	31
2.7 Adozione del Modello.....	32
2.8 Codice Etico.....	33
2.9 I destinatari	34
2.10 Obiettivi generali	34
2.11 Sistema di Whistleblowing	35
3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DEL MOG 231/01.....	36
3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza	36
3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza	40
3.3 Obblighi dell'Organismo di Vigilanza in materia di reporting	41
3.4 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza.....	41
4. IL SISTEMA DELLE DELEGHE	42
4.1 Sistema delle deleghe	42
4.2 Segnalazioni soggetti interni o di terzi.....	43
4.3 Obblighi di informativa	43
5. LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE.....	44
5.1 Modalità di gestione delle risorse finanziarie.....	44
6. LA SELEZIONE DELLE RISORSE	44

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	---------------------------------------

6.1 Selezione del personale	44
6.2 Formazione del personale	44
6.3 Selezione di collaboratori esterni e partner.....	45
7. IL SISTEMA DISCIPLINARE	45
7.1 Principi generali	45
8. SELEZIONE, INFORMATIVA E GESTIONE DEI FORNITORI	48
8.1. Selezione	48
8.2. Informativa	48
8.3. Controlli specifici	48
9. IL SISTEMA DELLE VERIFICHE PERIODICHE	49
9.1 Verifiche e Audit.....	49
10. DIFFUSIONE DEL MODELLO	50
11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	52
12. ALLEGATI	52

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

1. IL DECRETO LEGISLATIVO N. 231/2001

1.1 Quadro normativo e regime di Responsabilità Amministrativa a carico degli enti

Con l’emanazione del D.lgs. 8 giugno 2001, n. 23 (di seguito, “Decreto 231” o “Decreto”), e successive modifiche, il Legislatore ha introdotto nell’ordinamento un innovativo sistema sanzionatorio che istituisce e disciplina la “responsabilità amministrativa degli enti”, in relazione ad alcuni reati commessi nell’interesse o a vantaggio dell’ente da parte di persone che rivestono una posizione apicale nella struttura dell’ente medesimo, ovvero da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di quest’ultimi.

Si tratta di un sistema di responsabilità autonomo, caratterizzato da presupposti e conseguenze distinti da quelli previsti per la responsabilità penale della persona fisica.

Il regime di responsabilità amministrativa a carico dell’Ente è configurabile per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio:

- a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (**soggetto in posizione apicale**);
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (**cosiddetti soggetti sottoposti**).

La responsabilità dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l’illecito, sussistendo anche quando l’autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingue per una causa diversa dall’amnistia.

Il legislatore ha previsto la possibilità per l’organizzazione di sottrarsi totalmente o parzialmente all’applicazione delle sanzioni, purché siano state rispettate determinate condizioni.

L’art. 6 e l’art. 7 del D.lgs. 231, infatti, contemplano una forma di esonero da responsabilità dell’Organizzazione qualora la Società, in occasione di un procedimento penale per uno dei reati presupposto previsti dal Decreto, dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati.

In particolare, l’art. 6, co. 2, del D. Lgs. n. 231/2001, indica le caratteristiche essenziali per la costruzione di un Modello di organizzazione, gestione e controllo.

La norma segnala infatti espressamente le fasi principali in cui un simile sistema deve articolarsi:

- l’identificazione dei rischi, ossia l’analisi del contesto aziendale per evidenziare in quale area/settore di attività e secondo quali modalità si possono verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/01;

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- la progettazione del sistema di controllo (c.d. protocolli e procedure per la programmazione della formazione ed attuazione delle decisioni dell'organizzazione), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'organizzazione ed il suo eventuale adeguamento;
- l'istituzione di un Organismo di Vigilanza e Controllo, che vigili sull'efficacia del sistema di controllo;
- l'istituzione di un Sistema Disciplinare e sanzionatorio interno;
- la redazione di un Codice Etico.

EUROFORM nell'ambito della più ampia politica d'impresa, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della Società stessa e dei propri soci, ha ritenuto opportuno analizzare e rafforzare tutti gli strumenti di controllo e di governance societaria già adottati, procedendo all'attuazione ed al regolare aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo, previsto dal D.lgs. 231/2001.

Con l'adozione del presente documento, la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficiente possibile il sistema di controllo interno e di corporate governance in essere. Obiettivo principale del Modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto.

Lo scopo del presente documento, quindi, è quello di descrivere il MOG 231 dell'Organizzazione, che costituisca anche adozione ed efficace attuazione dei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui agli artt. 6 e 7 del Decreto legislativo 8.6.2001 n. 231.

La predisposizione del Modello è stata preceduta da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 nonché con le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001".

In particolare, si è tenuto conto delle Linee Guida approvate da Confindustria.

Il presente Modello è strutturato in una Parte Generale e in una Parte Speciale.

- La **Parte generale** comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.Lgs. 231/2001 e considera i reati rilevanti per la Società, le finalità, i destinatari del Modello, le modalità di adozione e attuazione delle Procedure e Protocolli di prevenzione, l'Organismo di Vigilanza, il sistema sanzionatorio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.
- La **Parte Speciale** comprende le attività sensibili della Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo essenziali deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento:

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- l'Analisi del Risk Assessment & Gap Analysis ("RA&GA") finalizzata all'individuazione delle attività sensibili
- il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento aziendale
- Il Sistema delle Deleghe
- L'Organigramma e Mansionario aziendale
- L'Elenco delle Procedure/Protocolli aziendali
- Sistema di Whistleblowing

Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo è approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	---------------------------------------

1.2 Presentazione della Società

La storia di Euroform W inizia nel 1965 a Campo Tures, quando i fratelli Bernhard e Karl Winkler diedero vita alla loro attività con la realizzazione del primo modello di panchina urbana, un progetto che univa design, funzionalità e spirito innovativo. Bernhard, architetto, si occupava della progettazione, mentre Karl, tecnico e costruttore, trasformava i disegni in realtà. Da questa intuizione prese forma Euroform W, dove la “W” rende omaggio al cognome di famiglia.

Il successo dei primi anni rese presto necessario l’ampliamento dell’area produttiva: il capannone crebbe e la sede aziendale venne rinnovata per quattro volte nel corso del tempo. La guida dell’impresa passò poi alla seconda generazione, con Thomas e Bernhard Winkler che continuarono a sviluppare l’azienda mantenendo viva la visione originaria, fatta di innovazione, qualità e attenzione al dettaglio.

Oggi Euroform W è un punto di riferimento nella progettazione e nella riqualificazione degli spazi urbani, offrendo soluzioni su misura per piazze, parchi, aree verdi, parchi gioco e spazi pubblici. La crescente richiesta di prodotti sostenibili ha spinto l’azienda a specializzarsi in proposte ecologiche, adottate sempre più frequentemente in tutta Europa.

Negli anni, l’azienda ha costruito una rete solida di collaborazioni in Italia e all’estero, che le permette di fornire soluzioni complete per l’arredo urbano: aree gioco, spazi fitness, skatepark, minigolf e progetti di Adventure Golf, sempre con una forte attenzione alla tutela dell’ambiente.

La sostenibilità resta uno dei pilastri fondamentali di Euroform W. L’azienda ha ottenuto numerose certificazioni e riconoscimenti, tra cui il marchio di sostenibilità “Alto Adige” di livello 2, che attesta l’impegno concreto nella riduzione dell’impatto ambientale e nella promozione di una produzione più responsabile.

Le certificazioni ISO 9001, ISO 14001, FSC 100%, ISO 45001 ed EN 1090, insieme a premi come il FSC Furniture Award, confermano la volontà di mantenere elevati standard qualitativi e processi produttivi sostenibili.

Con oltre cinquant’anni di esperienza, Euroform W rappresenta oggi un modello di eccellenza nell’arredo urbano: una realtà che unisce tradizione familiare, ricerca, innovazione e rispetto per l’ambiente. L’azienda continua a essere un partner di fiducia per città e comuni che cercano soluzioni di alta qualità per la valorizzazione degli spazi pubblici, restando saldamente ancorata alla propria storia e ai valori che ne hanno segnato il cammino.

Oggetto sociale

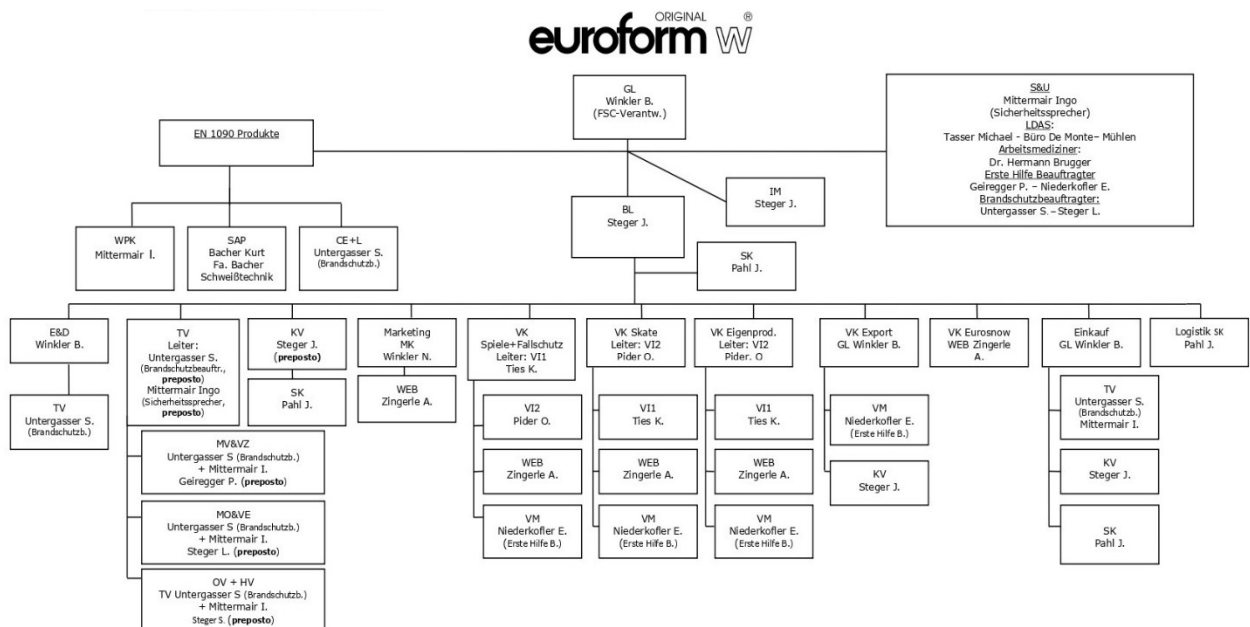
La Società EUROFORM ha per oggetto sociale la produzione e il commercio di mobili e prodotti simili in legno, metallo e plastica.

La Società si occupa inoltre delle seguenti ulteriori attività:

- a) commercio ingrosso di articoli e attrezzi sportivi e per il tempo libero;
b) realizzazione e posa in opera di parchi gioco attrezzati, arredo urbano, impianti sportivi, impianti da skate, pavimentazioni in gomma, attrezzature ludiche e sportive.

Organizzazione

Si illustra di seguito l'Organigramma della Società.



1.3 Termini e definizioni

In questo punto sono riportati principali termini e definizioni utilizzati nel documento, nei protocolli, nel Codice Etico, nei modelli ed in tutta la documentazione del MOG 231.

Termine	Definizione
AD	Alta Direzione
Affidabilità	Attitudine di qualcuno/qualcosa ad adempiere alla missione richiesta nelle condizioni fissate e per un periodo di tempo stabilito.
Analisi dei rischi	Attività di analisi specifica dell'organizzazione finalizzata a rilevare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Attività sensibili	Sono le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto.
Attività strumentali	Le attività che, pur non presentando rischi diretti di rilevanza penale, se combinate con le attività direttamente sensibili, possono supportare la realizzazione del reato e sono quindi funzionali alla condotta illecita.
Audit	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, alle procedure o requisiti di quello adottato dall'organizzazione.
Audit del sistema di gestione	Processo di verifica sistematico, indipendente e documentato, realizzato al fine di ottenere evidenze oggettive su registrazioni, dichiarazioni di fatti o altre informazioni necessarie a determinare se il sistema di gestione è conforme alle politiche, procedure o requisiti del sistema di gestione adottato dall'organizzazione.
Azione correttiva	Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare le cause di una non conformità rilevata.
Azione di miglioramento	Insieme di attività coordinate aventi lo scopo di eliminare la causa di una non conformità potenziale.
Cliente	Organizzazione o persona che riceve prodotti o servizi.
Codice Etico	Insieme di diritti, doveri e responsabilità dell'organizzazione nei confronti dei soggetti terzi interessati quali dipendenti, Clienti, Fornitori, ecc. e finalizzati a promuovere, raccomandare o vietare determinati comportamenti al di là e indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.
Consulenti	Soggetti esterni che in ragione delle competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società sulla base di un mandato o di altro rapporto di collaborazione professionale.
D.Lgs. 231/2001	Decreto legislativo 8.6.2001 n. 231 e successive modificazioni e
Dipendenti	Soggetti interni aventi un contratto di lavoro definito.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

DL	Datore di Lavoro
Documentazione	Qualsiasi informazione scritta, illustrata o registrata, che descriva, definisca, specifichi, documenti o certifichi attività, prescrizioni, procedure o risultati aventi attinenza con la prevenzione dei reati.
Fornitore	Organizzazione o persona che fornisce un prodotto o servizio.
Incaricato di un pubblico servizio	Soggetto che "esercita o presta a qualunque titolo un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme
Interesse	Requisito soggettivo verificabile a priori, che rende l'ente imputabile di un illecito amministrativo derivante da reato.
Istruzione	Informazione documentata intesa a fornire concisamente disposizioni sulle modalità di esecuzione di una determinata attività.
Linee Guida Confindustria	Documento-guida Confindustria (approvato il 07.03.2002 con successive modifiche ed integrazioni preso di riferimento per elaborazione del MOG 231). Con una nota del 21 luglio 2014 il Ministero della giustizia ha dichiarato idonee a prevenire i reati ex Dlgs 231/2001 le suddette linee guida.
Miglioramento continuo	Processo del sistema di gestione per ottenere miglioramenti della prestazione complessiva in accordo con la politica
Modello Organizzativo	Insieme delle strutture, delle responsabilità, delle modalità di espletamento delle attività e dei protocolli/procedure adottati e
MOG 231	Acronimo di Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01
Non conformità	Mancato soddisfacimento di requisiti specificati.
Organismo di vigilanza e controllo	L'Organismo di cui all'art. 6 comma 1 lett. b) del D.Lgs 231/01 ovvero Organo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e al relativo aggiornamento.
Organizzazione	Gruppo, società, azienda, impresa, ente o istituzione, ovvero loro parti o combinazioni, in forma associata o meno, pubblica o privata, che abbia una propria struttura funzionale e amministrativa e che stia implementando ed efficacemente

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

P.A.	Soggetto della Pubblica Amministrazione in genere, il pubblico ufficiale o l'incaricato di pubblico servizio.
Partner	Sono le controparti contrattuali di EUROFORM W, persone fisiche o giuridiche, con cui si concorda una qualunque forma di collaborazione regolamentata, possono comprendere le aziende in associazione temporanea di imprese (A.T.I.);
Pericolo	Fonte, situazione o atto che può provocare la commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai
Politica per la prevenzione dei reati	Obiettivi e indirizzi generali di un'organizzazione per quanto riguarda la prevenzione dei reati, espressa in modo formale dalla direzione.
Procedura documentata e Protocollo	Documento che descrive le responsabilità, le attività e come queste devono essere svolte. Tale documento va predisposto, approvato, attuato e aggiornato. Metodo specificato per svolgere un'attività o un processo.
Processi e attività "sensibili" o a "rischio 231"	Processi e attività aziendali considerati potenzialmente a rischio in relazione ai reati di cui al D.Lgs. 231/2001
Processo	Insieme di attività correlate o interagenti che trasformano elementi
Protocolli	Insieme dei criteri di controllo e di comportamento ritenuti idonei a governare i processi e le attività per i quali è stato rilevato un
Pubblico ufficiale	Soggetto che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.)
Reati	Sono le fattispecie di reato ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001, anche a seguito di sue successive modificazioni o integrazioni.
Riesame	Attività effettuata per riscontrare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia a conseguire gli obiettivi prestabiliti.
Rischio	Probabilità che sia raggiunta la soglia di commissione di un reato/illecito presupposto della responsabilità amministrativa ai

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Rischio accettabile	Rischio che può essere ridotto ad un livello che può essere tollerabile per l'organizzazione con riferimento agli obblighi di legge e a quanto espresso nel MOG 231, ovvero che preveda un sistema di prevenzione tale da non poter essere aggirato se non FRAUDOLENTEMENTE.
Sistema/Codice disciplinare	Il sistema disciplinare di cui all'art. 6 comma 2 lett. e) del D.Lgs 231/01
Soggetti apicali	Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. a) del Decreto, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano,
Soggetti in posizione apicale	I soggetti di cui all'art. 5 lett. a) del D.Lgs 231/01 ovvero persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione	I soggetti di cui all'art. 5 lett. b) del D.Lgs 231/01 ovvero persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente.
Soggetti subordinati	Ai sensi dell'art. 5, comma 1 lett. b) del Decreto persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)
Soggetti Terzi	Collaboratori, fornitori e altri eventuali partner che intrattengono rapporti societari, contrattuali, commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.
Vantaggio	Requisito oggettivo verificabile a posteriori, che rende l'azienda imputabile di un illecito amministrativo derivante da reato
Whistleblowing	Le segnalazioni circostanziate effettuate dalle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3, del Decreto Whistleblowing, di condotte illecite inerenti "violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

1.4 Le fattispecie di Reato previste dal D.Lgs. 231/01

I reati, dal cui compimento è fatta derivare la responsabilità amministrativa dell'ente, sono quelli espressamente e tassativamente richiamati dal Decreto e successive modifiche ed integrazioni.

In base al principio di legalità espresso dall'articolo 2 del citato Decreto, l'ente non può essere ritenuto responsabile per un fatto costituente reato se la sua responsabilità amministrativa in relazione a quel reato e le relative sanzioni non sono espressamente previste da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto.

Da questo principio discende che la responsabilità non è connessa alla semplice commissione di un reato previsto come tale dall'ordinamento penale, ma solo per determinati reati (definiti reati presupposto) che il legislatore ha introdotto con il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, ma che ha successivamente ampliato con ulteriori fattispecie di responsabilità e che continuamente aggiorna e corregge sia su indicazione dell'Unione Europea sia per esigenze nazionali.

Si indica di seguito l'elencazione dei singoli reati presupposto previsti dal Decreto 231:

Art. 24 D.lgs. 231/2001 – Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di frode di un ente pubblico o dell'Unione europea per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter c.p.)
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o delle Comunità europee (art.640, comma 2, n.1, c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.)
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.)
- Frode ai danni del Fondo europeo agricolo (art. 2. L. 23/12/1986, n.898)
- Turbata libertà degli incanti (art. 353 c.p.)
- Turbata libertà del procedimento di scelta del contraente (art. 353-bis)

Art. 24-bis D.lgs. 231/2001 – Delitti informatici e trattamento illecito di dati

- Documenti informatici (art. 491-bis c.p.)
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.)
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti a intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.)

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-ter c.p.)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.)
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 635-quater.1)
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.)
- Frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.)
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21 settembre 2019, n. 105)
- Estorsione (in relazione al nuovo art. 629, comma 3, c.p.)

Art. 24-ter D.lgs. 231/2001 – Delitti di criminalità organizzata

- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416-bis c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91)
- Illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo escluse quelle previste dall'articolo 2, comma terzo, della legge 18 aprile 1975, n. 110 (art. 407, co. 2, lett. a), numero 5), c.p.p.)

Art. 25 D.lgs. 231/2001 – Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione

- Concussione (art. 317 c.p.)
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p.)
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319 c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319-quater c.p.)
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.)
- Pene per il corruttore (art. 321 c.p.)
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.)
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobile, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art. 322-bis c.p.)
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.)

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.)
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)
- Indebita destinazione di denaro o cose mobili (art. 314 bis c.p.)

Art. 25-bis D.Lgs. 231/2001 – Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento

- Alterazione di monete (art. 454 c.p.)
- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.)
- Spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.)
- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.)
- Falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.)
- Contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.)
- Fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.)
- Uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.)
- Contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.)
- Introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.)

Art. 25-bis.1 D.Lgs. 231/2001 – Delitti contro l'industria e il commercio

- Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.)
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)
- Frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.)
- Frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.)
- Vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.)
- Vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.)
- Fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.)
- Contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.)

Art. 25-ter D.Lgs. 231/2001 – Reati societari

- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.)
- Fatti di lieve entità (art. 2621-bis c.c.)
- False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.)
- Impedito controllo (art. 2625, comma 2, c.c.)
- Indebita restituzione di conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-bis c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)
- Corruzione tra privati (art. 2635 c.c.)
- Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.)
- Aggiotaggio (art. 2637 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, comma 1 e 2, c.c.)
- False o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. 19/2023)

Art. 25-quater D.Lgs. 231/2001 – Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali

- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.)
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 bis c.p.)
- Circostanze aggravanti e attenuanti (art. 270-bis.1 c.p.)
- Assistenza agli associati (art. 270 ter c.p.)
- Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quater c.p.)
- Organizzazione di trasferimento per finalità di terrorismo (art. 270-quater.1)
- Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 quinquies c.p.)
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016, art. 270 quinquies.1 c.p.)
- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 quinquies.2 c.p.)
- Detenzione di materiale con finalità di terrorismo (art. 270-quinquies.3 c.p.)
- Condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.)
- Attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.)
- Atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280 bis c.p.)
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280 ter c.p.)
- Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 bis c.p.)
- Sequestro a scopo di coazione (art. 289-ter c.p.)
- Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi primo e secondo (art. 302 c.p.)
- Cospirazione politica mediante accordo (art. 304 c.p.)
- Cospirazione politica mediante associazione (art. 305 c.p.)
- Banda armata: formazione e partecipazione (art. 306 c.p.)
- Assistenza ai partecipi di cospirazione o di banda armata (art. 307 c.p.)
- Impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1)
- Danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- Sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3)
- Pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5)
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2)

Art. 25-quater.1 D.Lgs. 231/2001 – Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	---------------------------------------

- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)

Art. 25-quinquies D.Lgs. 231/2001 – **Delitti contro la personalità individuale**

- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (art. 600 c.p.)
- Prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.)
- Pornografia minorile (art. 600-ter c.p.)
- Detenzione o accesso a materiale pornografico (art. 600-quater)
- Pornografia virtuale (art. 600-quater.1 c.p.)
- Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.)
- Tratta di persone (art. 601 c.p.)
- Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.)
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- Adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.)

Art. 25-sexies D.Lgs. 231/2001 – **Reati di abuso di mercato**

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. n. 58/1998)
- Abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. n. 58/1998)

Art. 187-quinquies TUF – **Altre fattispecie in materia di abusi di mercato**

- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014)
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. UE n. 596/2014)

Art. 25-septies D.Lgs. 231/2001 – **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro**

- Lesioni personali colpose (art. 590 c.p.)
- Omicidio colposo (art. 589 c.p.)

Art. 25-octies D.Lgs. 231/2001 – **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio**

- Ricettazione (art. 648 c.p.)
- Riciclaggio (art. 648-bis c.p.)
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.)
- Autoriciclaggio (art. 648-ter.1 c.p.)

Art. 25-octies.1 D.Lgs. 231/2001 – **Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti**

- Indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-ter c.p.)
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 493-quater c.p.)

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (art. 640-ter c.p.)
- Trasferimento fraudolento di valori (art. 512-bis)

Art. 25-octies.2 D.Lgs. 231/2001 – Reati in materia di violazione di misure restrittive dell’Unione europea

- Violazione delle misure restrittive dell’Unione Europea (art 275-bis c.p. primo, secondo e quinto comma, c.p.)
- Violazione degli obblighi informativi imposti da una misura restrittiva dell’Unione europea (art. 275-ter, primo e secondo comma, c.p.)
- Violazione delle condizioni dell’autorizzazione allo svolgimento di attività (art. 275-quater primo comma c.p.)
- Violazione delle misure restrittive dell’Unione europea in tema di immigrazione clandestina (art. 12 comma 1 bis d.lgs. 286/1998)

Art. 25-novies D.Lgs. 231/2001 – Delitti in materia di violazione del diritto d’autore

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un’opera dell’ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis)
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l’onore o la reputazione (art. 171, legge n.633/1941 comma 3)
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1)
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2)
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell’ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d’autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un’opera dell’ingegno protetta dal diritto d’autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941)
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941)

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies legge n.633/1941).

Art. 25-decies D.Lgs. 231/2001 – Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all’autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Art. 25-undecies D. Lgs. 231/2001 – Reati ambientali

- Inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p.)
- Disastro ambientale (art. 452-quater c.p.)
- Delitti colposi contro l’ambiente (art. 452-quinquies c.p.)
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 452-octies c.p.)
- Uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.)
- Distruzione o deterioramento di habitat all’interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.)
- Importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. n.150/1992, art. 1, art. 2, art. 3-bis e art. 6)
- Scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs n.152/2006, art. 137)
- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs n.152/2006, art. 256)
- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs n. 152/2006, art. 257)
- Traffico illecito di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 259)
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs n.152/2006, art. 258)
- Attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 452-quaterdecies c.p.)
- False indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI (oggi RENTRI) di un certificato di analisi dei rifiuti falso; omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI (oggi RENTRI) - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs n.152/2006, art. 260-bis)
- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279)
- Inquinamento doloso provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 8)
- Inquinamento colposo provocato da navi (D. Lgs. n.202/2007, art. 9)
- Cessazione e riduzione dell’impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3)
- Impedimento del controllo (art. 452-septies c.p.)
- Omessa bonifica (art. 452-terdecies c.p.)
- Abbandono di rifiuti non pericolosi in casi particolari (art. 255-bis D.Lgs. 152/2006)
- Abbandono di rifiuti pericolosi (art. 255-ter D.Lgs. 152/2006)

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Combustione illecita di rifiuti (art. 256-bis D.Lgs. 152/2006)
- Delitti colposi in materia di rifiuti (art. 259-ter D.Lgs. 152/2006)

Art. 25-duodecies D.Lgs. 231/2001 – Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, comma 3, 3 bis, 3 ter e comma 5, D.Lgs. n. 286/1998)
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

Art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001 – Razzismo e xenofobia

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604-bis c.p.)

Art. 25-quaterdecies D.Lgs. 231/2001 – Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati

- Frodi in competizioni sportive (art. 1, L. n. 401/1989)
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa (art. 4, L. n. 401/1989)

Art. 12, L. n. 9/2013 – Delitti di comune pericolo mediante frode limitatamente agli enti individuati dalla l.9 /2013

- Impiego Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.)
- Commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.)

L. n. 146/2006 - Reati transnazionali [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]

- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, del testo unico di cui al D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286)
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del testo unico di cui al D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater del testo unico di cui al D.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43)
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.)
- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.)
- Associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.)

Art. 25-quinquesdecies D.Lgs. 231/2001 – Reati Tributari

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000, oggi art. 74 D.Lgs. 173/2024)

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000, oggi art. 75 D.Lgs. 173/2024)
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000, oggi art. 79 D.Lgs. 173/2024)
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000, oggi art. 81 D.Lgs. 173/2024)
- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000, oggi art. 85 D.Lgs. 173/2024)
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000, oggi art. 76 D.Lgs. 173/2024)
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000, oggi art. 77 D.Lgs. 173/2024)
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000, oggi art. 84 D.Lgs. 173/2024)

Art. 25-sexiesdecies D. Lgs. 231/2001 – **Contrabbando**

- Contrabbando per omessa dichiarazione (art. 78 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per dichiarazione infedele (art. 79 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nel movimento delle merci marittimo, aereo e nei laghi di confine (art. 80 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando per indebito uso di merci importate con riduzione totale o parziale dei diritti (art. 81 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 82 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando nell'esportazione temporanea e nei regimi di uso particolare e di perfezionamento (art. 83 D.Lgs. n. 141/2024)
- Contrabbando di tabacchi lavorati (art. 84 D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati (art. 85 D.Lgs. n. 141/2024)
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati (art. 86 D.Lgs. n. 141/2024)
- Equiparazione del delitto tentato a quello consumato (art. 87 D.Lgs. n. 141/2024)
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 88 D.Lgs. n. 141/2024) [articolo modificato dal D.Lgs. 81/2025]
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui prodotti energetici (art. 40 D.Lgs. n. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento o al pagamento dell'accisa sui tabacchi lavorati (art. 40-bis D.Lgs. n. 504/1995)
- Fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 41 D.Lgs. n. 504/1995)
- Associazione a scopo di fabbricazione clandestina di alcole e di bevande alcoliche (art. 42 D.Lgs. n. 504/1995)
- Sottrazione all'accertamento ed al pagamento dell'accisa sull'alcole e sulle bevande alcoliche (art. 43 D.Lgs. n. 504/1995)
- Circostanze aggravanti (art. 45 D.Lgs. n. 504/1995)
- Alterazione di congegni, impronte e contrassegni (art. 46 D.Lgs. n. 504/1995)

Art. 25-septiesdecies D.Lgs. 231/2001 – **Delitti contro il patrimonio culturale**

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Furto di beni culturali (art. 518-bis c.p.)
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518-ter c.p.)
- Ricettazione di beni culturali (art. 518-quater c.p.)
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518-octies c.p.)
- Violazioni in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies c.p.)
- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies c.p.)
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518-undecies c.p.)
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518-duodecies c.p.)
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518-quaterdecies c.p.)

Art. 25-duodevicies D.Lgs. 231/2001 – Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518-sexies c.p.)
- Devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 518-terdecies c.p.)

Articolo 25-undevicies – Delitti contro gli animali

- Uccisione di animali (art. 544-bis c.p.)
- Maltrattamento di animali (art. 544-ter c.p.)
- Spettacoli o manifestazioni vietati (art. 544-quater c.p.)
- Divieto di combattimenti tra animali (art. 544-quinques c.p.)
- Circostanze aggravanti (art. 544-septies c.p.)
- Uccisione o danneggiamento di animali altrui (art. 638 c.p.)

I reati rilevanti anche in ipotesi tentata (salvo quanto stabilito dal comma 2 dell'articolo 26 del D.Lgs. 231/01) sono quelli riportati nel documento allegato ed attinente alla parte Speciale del Modello.

1.5 Le tipologie di sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato è articolato in quattro tipi di sanzione:

- sanzioni pecuniarie**
- sanzioni interdittive**
- confisca del profitto di reato**
- pubblicazione della sentenza**

A. Sanzione Amministrativa Pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. 231/01, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'azienda con il proprio patrimonio.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento.

La prima valutazione richiede al Giudice di determinare il numero delle quote (in ogni caso non inferiore a cento, né superiore a mille) tenendo conto:

- della gravità del fatto;
- del grado di responsabilità dell'azienda;
- dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549 sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'azienda allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (artt. 10 e 11, comma 2 del D. Lgs. 231/01).

L'articolo 12 del Decreto in questione prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta nel caso in cui:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità, o se, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento in primo grado:
- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso e
- un Modello ai fini della prevenzione dei reati D.Lgs. 231/01 è stato adottato e reso operativo.

B. Sanzioni Interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. 231/01, sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- a) interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) divieto di contrattare con la pubblica amministrazione;
- c) sospensione e revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- d) esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) divieto di pubblicizzare beni o servizi

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti che ricoprono una posizione di rappresentanza, amministrativa o gestoria nell'Ente ovvero da soggetti sottoposti alla direzione al controllo dei primi e la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il Decreto prevede, inoltre, che, qualora vi siano i presupposti per l'applicazione di una sanzione interdittiva che disponga l'interruzione dell'attività della società, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- la società svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;
- l'interruzione dell'attività può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

C. Confisca

Ai sensi dell'art. 19 del D. Lgs. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca — anche per equivalenti — del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

D. Pubblicazione Della Sentenza

La pubblicazione su uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'azienda ha la

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è seguita a cura della Cancelleria del Tribunale a spese dell'azienda.

Per quanto attiene alle specifiche sanzioni (pecuniarie e interdittive) previste dal D. Lgs. 231/01, per ogni reato/articolo di legge, si fa riferimento al documento "MOG 231 Parte Speciale" che costituisce parte integrante e sostanziale del presente modello insieme ai relativi documenti richiamati.

1.6 L'adozione del MOG 231 quale possibile esimente della responsabilità amministrativa

Il Decreto, nell'introdurre il suddetto regime di responsabilità amministrativa dipendente da reato, prevede una forma specifica di esonero dalla stessa qualora l'Ente dimostri che:

- a) **l'organo dirigente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;**
- b) **il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli nonché di curare il loro aggiornamento sia stato affidato ad un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;**
- c) **il reato sia stato commesso eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e gestione;**
- d) **non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo** di cui alla precedente lett. b).

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Il Decreto, art. 6, commi 2 e 2-bis, prevede, inoltre, che i Modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- 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 indicate nel modello;**
- f) **prevedere ai sensi del decreto legislativo attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, i canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare adottato ai sensi del punto precedente.**

Per "soggetti in posizione apicale" si intendono coloro i quali, pur prescindendo dall'attività nominativamente svolta, rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché quei soggetti che, anche di fatto, esercitano la gestione e il controllo dell'Ente (membri del Consiglio di amministrazione o del comitato esecutivo, direttori generali, etc.).

Nell'ipotesi di reati commessi da sottoposti, l'Ente è ritenuto responsabile qualora l'illecito sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza.

Per “**sottoposti**” si intendono coloro i quali, pur se dotati di autonomia (pertanto passibili di incorrere in illeciti), sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Nella categoria devono essere inclusi anche i lavoratori cd. parasubordinati, legati all'Ente da rapporti di collaborazione e pertanto sottoposti ad una più o meno intensa attività di vigilanza e direzione da parte dell'Ente stesso.

A corollario di quanto sopra esposto, in ipotesi di giudizio, la responsabilità dell'Ente si presume qualora il reato sia stato commesso da soggetti in posizione apicale, mentre l'onere della prova spetta al PM o alla Parte Civile nel caso di reati commessi da sottoposti.

1.7 Delitti tentati e delitti commessi all'estero

L'Ente risponde anche degli illeciti dipendenti da delitti tentati e da reati commessi all'estero. Ai sensi dell'art 26 del Decreto, nelle ipotesi di commissione nella forma del tentativo dei delitti previsti dal Decreto, le sanzioni pecuniarie e le sanzioni interdittive sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'Ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento. L'esclusione di sanzioni si giustifica, in tal caso, in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra Ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

In base al disposto dell'art. 4 del Decreto, l'Ente che abbia sede in Italia può essere chiamato a rispondere, in relazione a reati — contemplati dallo stesso Decreto — commessi all'estero, al fine di non lasciare sfornita di sanzione una condotta criminosa di frequente verificaione, nonché al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'Ente per reati commessi all'estero sono:

- il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del Decreto;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- le condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p., con riferimento alla punibilità dei reati commessi all'estero, si devono essere verificate;
- non si procede nei confronti dell'Ente nello Stato in cui è stato commesso il fatto;
- nei casi in cui la legge prevede che il colpevole sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'Ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'Ente stesso.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

2. ADOZIONE DEL MODELLO D.LGS. 231/01

2.1 Obiettivi specifici perseguiti con l'adozione del Modello

EUROFORM W, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nello svolgimento delle proprie attività, anche a tutela dell'immagine e della posizione della Società, dipendenti e terzi correlati, ha ritenuto di procedere all'attuazione del Modello di organizzazione e di gestione (di seguito denominato "Modello"/MOG 231) come previsto dal Decreto Legislativo 231/2001.

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, affinché gli stessi seguano, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto elencati dal D.lgs. 231/01.

Con l'adozione del presente Modello, EUROFORM W si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- ribadire che ogni condotta illecita è assolutamente condannata dalla Società, anche se ispirata ad un malinteso interesse sociale ed anche se la Società non fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio;
- determinare in tutti coloro che operano in nome e per conto di EUROFORM W e, in particolare, nelle aree individuate "a rischio" di realizzazione dei reati rilevanti ai sensi del Decreto, la consapevolezza del dovere di conformarsi alle disposizioni ivi contenute e più in generale alla regolamentazione aziendale;
- informare i destinatari che la violazione delle disposizioni del Modello costituisce un comportamento sanzionabile sul piano disciplinare e che in caso di commissione di un reato rilevante ai sensi del Decreto, alle sanzioni penali loro applicabili a titolo personale, si potrebbe determinare la responsabilità amministrativa in capo alla Società, con la conseguente applicazione alla medesima delle relative sanzioni;
- consentire alla Società, grazie a un'azione di stretto controllo e monitoraggio sulle aree a rischio e sulle attività sensibili rispetto alla potenziale commissione di reati rilevanti ai fini del Decreto e all'implementazione di strumenti *ad hoc*, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Il presente documento descrive la struttura del Modello Organizzativo con cui la Società intende attuare e tenere sotto controllo le proprie attività al fine di prevenire la realizzazione dei reati secondo quanto previsto dal ex D.Lgs. 231/01.

Lo scopo del documento è quello di definire il Modello 231 aziendale:

- Definendo un sistema organizzativo chiaro e formalizzato;
- Assegnando poteri (autorizzazioni e firme) coerenti con le responsabilità gestionali dell'azienda;
- Stabilendo procedure per la registrazione, l'autorizzazione e la verifica di ciascuna operazione ritenuta critica;
- Istituyendo un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo;

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Definendo i destinatari del Modello e le procedure di comunicazione sia al personale interno, sia da e verso l'esterno;
- Formando il personale sulle caratteristiche del Modello 231 e sulle responsabilità di ciascuno.

La redazione del presente Modello tiene anche conto delle certificazioni aziendali di cui la Società attualmente dispone.

In particolare, EUROFORM W dispone delle seguenti certificazioni, accreditate da parte di enti terzi:

- Certificazione 9001 2015
- Certificazione 14001 2015
- Certificazione 45001 2018

2.2 I principi ispiratori del modello

L'adozione del presente Modello è avvenuta nel rispetto delle peculiarità dell'attività della Società e della sua struttura organizzativa nonché degli specifici strumenti già esistenti all'interno di EUROFORM W, ossia:

- a) Strumenti di Governance;
- b) Sistema di controllo interno.

a) Gli strumenti di Governance

Il Modello di EUROFORM W tiene conto degli strumenti di governo dell'organizzazione della Società che ne garantiscono il funzionamento e che possono essere così riassunti:

- lo Statuto, che costituisce il documento fondamentale su cui è basato il sistema di governo societario;
- la documentazione organizzativa aziendale, che descrive la struttura organizzativa e i processi di lavoro aziendali, i compiti e le responsabilità delle unità organizzative. I principali documenti organizzativi aziendali sono rappresentati da:
 - il sistema di poteri e deleghe attribuite;
 - le delibere del Consiglio di Amministrazione;
 - il Sistema di certificazioni aziendali rispettivamente in conformità agli standard internazionali ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001;
 - i documenti interni relativi che disciplinano la struttura delle responsabilità e descrivono l'organigramma aziendale;
- il Codice Etico, costituito da un insieme di principi e valori che tutti i soggetti interni ed esterni, che hanno direttamente o indirettamente una relazione con la Società, devono rispettare;
- Procedure, istruzioni operative e comunicazioni interne volte a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Le regole, le procedure e i principi contenuti nella documentazione sopra elencata, pur non essendo riportati dettagliatamente nel presente Modello, costituiscono un prezioso strumento a presidio di comportamenti illeciti in generale, inclusi quelli di cui al D.Lgs. 231/2001 che fa parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che il Modello intende integrare e che tutti i soggetti destinatari sono tenuti a rispettare, in relazione al tipo di rapporto in essere con la Società.

b) Il sistema di controllo interno

Il sistema di controlli interni già esistente e attuato da EUROFORM W è un sistema strutturato ed organico di attività, procedure, regole comportamentali, comunicazioni di servizio e strutture organizzative finalizzato a presidiare nel continuo i rischi della Società, che pervade tutta l'attività aziendale e coinvolge soggetti differenti.

I principali obiettivi del sistema dei controlli interni della Società si sostanziano nel garantire con ragionevole sicurezza il raggiungimento di obiettivi operativi, d'informazione e di conformità:

- l'obiettivo operativo del sistema dei controlli interni concerne l'efficacia e l'efficienza della Società nell'impiegare le risorse, nel proteggersi da perdite e nella salvaguardia del patrimonio aziendale: in tal caso, il sistema dei controlli interni mira ad assicurare che in tutta l'organizzazione il personale operi per il conseguimento degli obiettivi aziendali e senza anteporre altri interessi a quelli della Società;
- l'obiettivo di informazione si esplica nella predisposizione di rapporti tempestivi ed affidabili per il processo decisionale all'interno dell'organizzazione e risponde, altresì, all'esigenza di assicurare documenti affidabili diretti all'esterno, nel rispetto della tutela della riservatezza del patrimonio informativo aziendale;
- l'obiettivo di conformità assicura che tutte le operazioni siano condotte nel rispetto delle leggi e dei regolamenti, dei requisiti prudenziali, nonché delle pertinenti procedure interne.

Il sistema dei controlli coinvolge ogni settore dell'attività svolta dalla Società attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, attutendo ragionevolmente ogni possibile conflitto di interesse.

Alla base di questa articolazione dei controlli stanno i seguenti principi generali:

- ogni operazione, transazione o azione deve essere verificabile, documentata, e coerente;
- nessun dipendente deve poter gestire in autonomia un intero processo (segregazione dei compiti);
- il sistema di controllo deve poter documentare l'effettuazione dei controlli, anche di supervisione.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, anche direttamente i membri del Consiglio di Amministrazione/Amministratore delegato, nell'ambito e secondo quanto stabilito dalle leggi, normative e codici di comportamento vigenti.

2.3 Fasi costruzione del Modello

Il processo di definizione del Modello di organizzazione, gestione e controllo si è articolato principalmente in due fasi:

a) identificazione delle attività sensibili e definizione del livello di rischio.

Tale fase presuppone un'analisi dell'attività d'impresa volta ad individuare le aree a rischio reato cui segue l'individuazione delle possibili modalità, la determinazione delle probabilità e la valutazione dell'impatto del reato medesimo. Tale identificazione dei rischi, ovvero analisi del contesto aziendale per evidenziare dove, all'interno della Società, e svolgendo quali attività tipiche del lavoro possono essere posti in essere comportamenti integranti la violazione dei reati tipici del Decreto.

Tale attività è stata svolta secondo il seguente percorso:

- condivisione del Progetto all'interno dell'Organizzazione;
- visita delle sedi principale;
- analisi storico-documentale;
- incontri e colloqui con personale apicale e collaboratori dell'Organizzazione.

Sulla base dell'attività sopra descritta è stato possibile classificare le varie attività in relazione al rischio di commissione dei reati presupposto attraverso la c.d. *"gap analysis"*.

b) progettazione del sistema di controllo

Tale fase si concretizza nella preventiva valutazione del sistema di controllo interno cui segue la fase di adeguamento ed integrazione, attraverso l'adozione di appositi protocolli, atti a garantire un'efficace azione preventiva.

2.4 Concetto di rischio accettabile

Un concetto critico da tener presente nella costruzione di qualunque Modello organizzativo, gestionale e di controllo è quello di *"Rischio accettabile"*.

Pertanto, anche ai fini dell'applicazione delle norme del D.Lgs. 231/01 assume importanza la definizione di una soglia che permetta di porre un limite alla quantità e qualità degli strumenti di prevenzione da introdurre al fine di inibire la commissione dei reati.

In relazione al rischio di commissione dei reati di cui D.Lgs. 231/2001, la soglia di accettabilità deve essere tale da consentire la costruzione di un sistema preventivo tale da

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

non poter essere aggirato se non fraudolentemente, violando quindi intenzionalmente il Modello Organizzativo adottato.

Quindi, per le sue caratteristiche, un sistema di controllo preventivo efficace deve essere in grado di:

- escludere che un qualunque soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza delle direttive aziendali;
- evitare che, nella normalità dei casi, il reato possa essere causato dall'errore umano, dovuto anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle direttive aziendali.

2.5 Funzioni del Modello

Lo scopo del Modello organizzativo adottato è sostanzialmente identificabile nella costruzione di un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo volto a prevenire i reati di cui al D.Lgs. 231/01; pertanto, ai fini di una corretta costruzione dello stesso, appare fondamentale la preventiva individuazione delle attività esposte a rischio di reato e la loro conseguente strutturazione procedurale.

Quale corollario di tale assunto vengono attribuite ai Modelli le seguenti funzioni primarie:

- fissare i valori dell'etica ed il rispetto della legalità;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni;
- ribadire che ogni forma di comportamento illecito è fortemente condannata dalla Società in quanto contraria, oltre che a specifiche disposizioni di legge, ai principi etico-sociali cui la Società intende uniformarsi nell'espletamento della propria missione;
- dotare la società in oggetto di strumenti di monitoraggio sulle "aree di attività a rischio", a fini di un'adequata e tempestiva azione di prevenzione e contrasto nella commissione dei reati stessi.

L'architettura di un simile Modello deve pertanto prevedere:

- le regole di comportamento cui uniformarsi;
- l'individuazione (c.d. mappatura) delle "aree di attività a rischio", intendendo con tale termine le attività nel cui ambito si ritiene insistano maggiori possibilità di commissione dei reati; costituiscono esempi di "attività sensibili": negoziazione, stipula, esecuzione di contratti con soggetti pubblici mediante procedure negoziate, intermediazione di rifiuti senza la conoscenza approfondita del Cliente/Partner.

2.6 Struttura del Modello

Con riferimento alle esigenze individuate dal legislatore nel Decreto, i punti fondamentali individuati dalla Società nella definizione del Modello possono essere così brevemente riassunti:

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Mappatura delle attività aziendali sensibili ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al Decreto 231 e pertanto da sottoporre ad analisi e monitoraggio;
- Analisi dei protocolli in essere e definizione delle eventuali implementazioni finalizzate, con riferimento alle attività aziendali sensibili, a garantire i principi di controllo;
- Una parte Generale del Modello atta a descriverne le generalità ed i criteri di adozione del MOG;
- Una parte definita Speciale con definizioni dei protocolli e procedure idonee ad impedire la commissione dei reati (e/o limitarne le eventuali conseguenze);
- Modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- Identificazione dell'Organismo di Vigilanza (di seguito anche Organismo o OdV), ruolo che potrà essere attribuito in azienda ad interni o a dei professionisti esterni, e l'attribuzione di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello;
- Definizione dei flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- Attività di informazione, sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- Definizione delle responsabilità nell'approvazione, nel recepimento, nell'integrazione e nell'implementazione del Modello, oltre che nella verifica del funzionamento dei medesimi e dei comportamenti aziendali con relativo aggiornamento periodico (controllo ex post).

Si rileva, ad ogni modo, che il modello organizzativo previsto dal D.Lgs. 231/01 non costituisce per la Società una novità in senso assoluto poiché l'attività da essa svolta era già gestita e tenuta sotto controllo da un sistema di certificazioni basato sull'implementazione e l'attuazione di 3 diversi Sistemi di Gestione afferenti alla Qualità, l'Ambiente e la Salute e Sicurezza in accordo alle seguenti norme (nelle revisioni di riferimento):

- **UNI EN ISO 9001 (Sistema di Gestione Qualità);**
- **UNI EN ISO 14001 (Sistema di Gestione Ambientale);**
- **ISO 45001 (Sistemi di Gestione Salute e Sicurezza)**

Il suddetto sistema di certificazioni costituisce parte integrante e comprende dei protocolli di controllo del presente Modello 231/01;

È stato effettuato, poi, un riscontro delle strutture organizzative interne già attive ed operanti per verificarne la rispondenza, anche formale, al dettato del D.Lgs. 231/01 ed integrare nel Modello Organizzativo 231.

2.7 Adozione del Modello

L'adozione del MOG 231/01 è attuata secondo i seguenti criteri:

a) Predisposizione ed aggiornamento del Modello

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Tali funzioni sono svolte dapprima con l'ausilio di consulenti esterni e poi con la successiva attività sistematica del Responsabile del MOG 231/01 ed eventualmente con il diretto coinvolgimento di consulenti esterni laddove necessario.

b) Approvazione del Modello

Il presente Modello viene approvato Consiglio di Amministrazione della Società come da specifica Delibera ed aggiornato, sulla base dell'evoluzione della legislazione e delle esigenze emerse nel primo periodo di gestione del Modello.

c) Applicazione, verifica e coordinamento sulle funzioni di controllo dell'efficacia del Modello Il Consiglio di Amministrazione della Società assume la responsabilità in tema di applicazione del Modello Organizzativo adottato.

Resta compito primario del Responsabile del MOG 231/01 esercitare i controlli in merito all'applicazione interna del Modello Organizzativo adottato.

Nelle sezioni seguenti viene descritto il ruolo dell'Organismo di Vigilanza in merito ai controlli e verifiche sulla corretta applicazione del MOG 231/01 stesso.

2.8 Codice Etico

Unitamente alla redazione del presente Modello, la Società si è dotata di un Codice Etico che definisce le regole comportamentali, disciplina le situazioni di potenziale conflitto di interesse e prevede azioni correttive nel caso di deviazione dalle direttive e procedure approvate dal vertice o per il caso di infrazione della normativa vigente e dello stesso Codice e ciò al fine anche di rispettare le eventuali raccomandazioni o prescrizioni dell'OdV.

L'adozione di principi etici costituisce un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo.

Il Codice Etico è un documento ufficiale dell'Ente che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'Ente nei confronti dei portatori di interesse.

Essenziale è anche la previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del Codice Etico, nonché delle procedure previste dal Modello, da parte sia dei soggetti in posizione apicale, sia dei lavoratori subordinati nonché del lavoratore autonomo, fornitore o altro soggetto avente rapporti contrattuali con l'impresa.

Pertanto, il Codice Etico, fissati i principi a cui si ispira l'attività dell'Ente, deve impegnare al rispetto delle normative che possono riguardare i vari profili dell'attività aziendale di una impresa e in generale di tutte le normative con rilevanza penale e amministrativa; richiamare l'importanza primaria della cultura del controllo per una buona gestione dell'Ente; esigere la correttezza e l'integrità dei comportamenti — a livello personale e collettivo — sia per l'attività di lavoro, sia per i rapporti con i colleghi, sia per i rapporti con i terzi, in ragione di determinate fattispecie e controparti e prevedere periodiche attività di verifica sul funzionamento del Codice stesso

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

In particolare, la Società si impegna a:

- Promuovere la formazione continua dei lavoratori;
- Diffondere il Codice Etico a tutti i livelli ed alle parti interessate;
- Essere al fianco del Cliente per assisterlo e supportarlo nella propria attività.

2.9 I destinatari

Sono destinatari del Modello (di seguito i "Destinatari") tutti coloro i quali operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società.

In particolare, fra i destinatari del Modello sono annoverati i componenti degli organi sociali aziendali, i soggetti coinvolti nelle funzioni dell'Organismo di Vigilanza, i dipendenti aziendali, i consulenti esterni e i partner commerciali e/o finanziari.

2.10 Obiettivi generali

I principali obietti dell'applicazione del Modello si possono suddividere in:

OBIETTIVI ORGANIZZATIVI: Definizione della responsabilità

- Separazioni dei ruoli nello svolgimento delle attività aziendali;
- Tracciabilità documentata delle decisioni in modo da poter risalire ad eventuali responsabilità individuali;
- Definizione di procedure per registrazione, autorizzazione e verifica di ogni operazione definita critica;
- Istituzione dell'OdV dotato di poteri autonomi di decisione e controllo

OBIETTIVI FORMATIVI: Formazione interna e divulgazione esterna

- Formazione ed informazione continua del personale per promuovere la conoscenza della normativa ed i contenuti del MOG 231 in modo che tutti i dipendenti siano consapevoli e comprendano gli aspetti dei reati ed i rischi in relazione alla realizzazione di reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- Divulgazione del Codice Etico nel quale sono rappresentati i principi generali di trasparenza, correttezza, legalità e di comportamento che devono essere la base delle attività lavorative.

OBIETTIVI COMPORTAMENTALI

- Tutte le azioni e le negoziazioni compiute dal personale della Società nello svolgimento delle attività lavorative devono essere ispirate alla massima lealtà, trasparenza, correttezza e professionalità. In particolare, sono interdetti i comportamenti pregiudizievoli al raggiungimento degli obiettivi indicati dal D.Lgs. 231/01 e che

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

potrebbero comportare delle conseguenze per la Società in merito alle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01;

- Il comportamento corretto è caratterizzato dall'osservanza di quanto stabilito nel MOG 231 e nell'ottemperamento dei valori e contenuti previsti del Codice Etico.

2.11 Sistema di Whistleblowing

Al fine di garantire una gestione responsabile ed in linea con le prescrizioni legislative, la Società ha implementato un sistema volto a consentire le segnalazioni interne (Whistleblowing), aggiornato alle modifiche normative intervenute con il D.lgs. n. 24/2023, che ha tra l'altro modificato l'art. 6 del D.lgs. 231/2001, introducendo un nuovo comma 2-bis.

In particolare, EUROFORM W ha attivato gli opportuni canali di segnalazione interna, volti a consentire, alle persone specificamente individuate dall'art. 3, comma 3, del Decreto Whistleblowing (i.e. lavoratori subordinati, lavoratori autonomi, collaboratori, liberi professionisti, consulenti, tirocinanti, azionisti, membri degli organi di amministrazione e controllo, etc.) l'effettuazione di segnalazioni di violazioni di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato. Tali modalità di trasmissione sono volte a garantire la massima riservatezza dei segnalanti e/o del contenuto delle segnalazioni anche al fine di evitare atteggiamenti ritorsivi e/o qualsiasi altra forma di discriminazione o penalizzazione nei confronti dei segnalanti.

Costituiscono oggetto di segnalazione per la Società, in particolare, i comportamenti, atti od omissioni idonei a ledere l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato indicati dal D.lgs. n. 24/2023, all'art. 2, comma 1, lett. a) n. 1, 2, 3, 4, 5 e 6, nonché condotte volte ad occultare le violazioni inerenti, tra l'altro, condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello 231 (non rientranti nelle precedenti categorie di violazioni delle disposizioni nazionali ed europee indicate nel Decreto Whistleblowing). Confindustria Servizi ha individuato l'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. n. 231/2001 quale Gestore dei canali di segnalazione interna, conformemente alle prescrizioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023, con il compito di assicurare il rispetto delle prescrizioni normative in materia di ricezione, analisi e riscontro alle segnalazioni pervenute.

La Società agisce in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e delle altre persone coinvolte, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone coinvolte.

In particolare, EUROFORM W ha previsto specifiche misure a tutela del whistleblower e degli altri soggetti individuati dall'art. 3 del D.Lgs. n. 24/2023, affinché non siano oggetto di ritorsioni, discriminazioni o, comunque, penalizzazioni connesse alla segnalazione. Ogni atto assunto in violazione delle predette misure e delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 è nullo.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Fatte salve le sanzioni irrogabili dall'autorità civile o penale ai sensi dell'art 16 del D.Lgs. n. 24/2023, e ferme restando le sanzioni amministrative applicate da ANAC ai sensi dell'art 21 del D.Lgs. n. 24/2023, il Sistema disciplinare adottato dalla Società prevede, tra l'altro, l'irrogazione di provvedimenti disciplinari nei confronti di chiunque violi le previsioni di cui al D.Lgs. n. 24/2023 in tema di segnalazioni di condotte illecite, con particolare riferimento:

- ai casi in cui è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità civile della persona segnalante per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile, ferme restando le sanzioni amministrative ANAC ai sensi dell'art 21 del citato Decreto;
- ai comportamenti ritorsivi posti in essere in ragione della segnalazione, della denuncia o della divulgazione pubblica che provocano o possono provocare, direttamente o indirettamente, un danno ingiusto alla persona segnalante o che ha sporto denuncia;
- alle violazioni delle misure di tutela del segnalante, anche con riferimento all'obbligo di riservatezza;
- alle condotte di chi ostacola o tenta di ostacolare la segnalazione;
- al mancato o inefficiente svolgimento delle attività di verifica e analisi delle segnalazioni.

Le modalità di segnalazione sono specificatamente dettagliate in una procedura predisposta all'uopo, denominata "**Gestione delle segnalazioni Whistleblowing**", che regola i canali di segnalazione attivati dalla Società e il relativo funzionamento, le segnalazioni rilevanti e i soggetti che possono effettuarle, la competenza e le modalità di gestione delle attività di analisi e indagine conseguenti alle segnalazioni e i relativi termini, le misure di tutela del segnalante.

3. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DEL MOG 231/01

3.1 Identificazione dell'Organismo di Vigilanza

In attuazione di quanto previsto dall'art. 6 del Decreto che regola le condizioni di esonero dell'Ente dalla responsabilità i compiti di vigilanza dell'applicazione e di aggiornamento del MOG 231/01 sono assegnati all'Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Secondo le Linee Guida di Confindustria i requisiti indispensabili in capo all'OdV sono:

a) autonomia: l'OdV deve essere dotato di effettivi poteri di ispezione e controllo, deve poter accedere alle informazioni aziendali rilevanti, deve essere dotato di proprie risorse economiche e deve poter avvalersi del supporto da parte di esperti nell'espletamento della sua attività di monitoraggio;

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

b) indipendenza: nello svolgere la propria attività l'OdV deve essere privo da ogni forma di condizionamento e/o interferenza da parte di qualsiasi membro dell'ente. Per garantire tali caratteristiche:

- l'OdV riporta esclusivamente al vertice aziendale nel suo complesso, ovvero al Consiglio di Amministrazione;
- all'OdV non vengono affidati compiti di tipo operativo;
- l'OdV viene inserito come organo di staff in una posizione gerarchica più elevata possibile;

Con la delibera di approvazione del presente Modello e di nomina dell'Organo di Vigilanza viene a quest'ultimo attribuita una dotazione finanziaria annuale. Tale dotazione iniziale potrà essere incrementata dal Consiglio di Amministrazione su richiesta motivata dell'Organismo di Vigilanza.

Tale disposizione consente all'Organismo di Vigilanza di far fronte alle spese di natura urgente o riservata (quali ad esempio consulenze, corsi di formazione specialistici, etc.).

c) continuità d'azione: tale requisito si pone come necessario al fine di garantire l'idoneità e l'efficacia del Modello e comporta la previsione che l'OdV si dedichi esclusivamente all'attività di vigilanza sul Modello stesso. Viceversa, per quanto concerne i membri dell'Organismo di Vigilanza, ne viene richiesta una adeguata professionalità e onorabilità. A tal proposito vengono ritenuti ineleggibili i soggetti che hanno riportato una condanna (anche in primo grado) per aver commesso uno dei reati di cui al Decreto, ovvero la condanna ad una pena che comporta l'interdizione dai pubblici uffici, o l'interdizione dalla direzione delle persone giuridiche.

Per quanto attiene al requisito della **professionalità**, è necessario che l'OdV sia dotato di specifiche competenze anche di natura giuridica e sia altresì in grado di assolvere le proprie funzioni ispettive rispetto all'effettiva applicazione del Modello e che, al contempo, abbia le necessarie qualità per garantire la dinamicità del Modello medesimo, attraverso proposte di aggiornamento da indirizzare al vertice societario. Tenuto conto della peculiarità delle attribuzioni dell'OdV e dei contenuti professionali specifici da esse richieste, l'OdV sarà coadiuvato dalle singole Funzioni aziendali e potrà essere supportato da uno staff dedicato (selezionato, anche a tempo parziale, per compiti specifici), scelto di norma nell'ambito degli Auditor Interni o delegato a consulenti esterni.

Per quanto concerne la possibile composizione dell'OdV, la dottrina e la prassi hanno elaborato diverse soluzioni, in ragione delle caratteristiche dimensionali ed operative dell'Ente, delle relative regole di corporate governance e della necessità di realizzare un equo bilanciamento tra costi e benefici.

Sono pertanto ritenute percorribili sia ipotesi di definizione di strutture appositamente create nell'Ente, che l'attribuzione dei compiti dell'OdV ad organi già esistenti.

Del pari, possono presceglersi sia strutture a composizione collegiale che monosoggettiva. Infine, nell'enucleazione dei componenti dell'OdV, è possibile affidare detta qualifica a soggetti esterni, che posseggano le specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Da ultimo ai sensi dell'art. 6 comma 4 bis del Decreto, introdotto dall'art. 14 comma 12, della Legge 12 novembre 2011, n. 183, nelle società di capitali la funzione di Organismo di Vigilanza può essere svolta dal collegio sindacale, dal consiglio di sorveglianza o dal comitato per il controllo della gestione e l'art.6, comma 4, del Decreto n. 231/01 stabilisce che i compiti attribuiti all'Organismo di vigilanza possano essere svolti direttamente dall'organo dirigente.

La nomina quale componente dell'Organismo di Vigilanza è condizionata dalla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità, la cui ricorrenza e la permanenza verranno accertate annualmente da parte del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, la Società ha stabilito che i componenti dell'OdV devono essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità di cui all'art. 109 del d.lgs. 1° settembre 1993, n. 385.

In particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza non devono essere stati condannati con sentenza ancorché non definitiva, o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) e anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:

1. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (cd. legge fallimentare);
2. a pena detentiva per un tempo non inferiore ad un anno per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
3. alla reclusione per un tempo non inferiore ad un anno per un delitto contro la Pubblica Amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica, per un delitto in materia tributaria;
4. per un qualunque delitto non colposo alla pena della reclusione per un tempo non inferiore a due anni;
5. per uno dei reati previsti dal titolo XI del libro V del codice civile così come riformulato del d.lgs. 61/02 (Disciplina degli illeciti penali e amministrativi riguardanti le società commerciali).
6. per un reato che importi e abbia importato la condanna ad una pena da cui derivi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
7. per una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni (Disposizioni contro la mafia);
8. per le sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF - Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria).

L'eventuale revoca dei componenti dell'Organismo di Vigilanza potrà esclusivamente disporsi per ragioni connesse a gravi inadempimenti rispetto al mandato assunto, ivi comprese le violazioni degli obblighi di riservatezza e le intervenute cause di ineleggibilità

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

sopra riportate. A titolo meramente esemplificativo, costituiscono giusta causa di revoca dei componenti dell'OdV una comprovata grave negligenza e/o grave imperizia nel vigilare sulla corretta applicazione del Modello e sul suo rispetto, nonché più in generale nello svolgimento del proprio mandato.

La revoca del mandato dovrà, in ogni caso, essere deliberata dal Consiglio di Amministrazione con atto che specifichi chiaramente i motivi della decisione intrapresa. I componenti dell'Organismo di Vigilanza decadono dalla carica nel momento in cui vengano a trovarsi successivamente alla loro nomina:

1. in una delle seguenti situazioni e nello specifico:
 - a. coloro che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 2382 c.c. (l'interdetto, l'inabilitato, il fallito, o chi è stato condannato ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi);
 - b. il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori della Società, gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
2. condannati anche con sentenza non definitiva (intendendosi per sentenza di condanna anche quella pronunciata ex art. 444 c.p.p.) per uno dei reati indicati ai numeri 1, 2, 3, 4, 5, 6 e delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate.

Costituiscono inoltre cause di decadenza dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza:

3. la condanna con sentenza non definitiva per uno dei reati dei numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
4. l'applicazione di una delle pene di cui ai numeri da 1 a 6 delle condizioni di ineleggibilità innanzi indicate;
5. l'applicazione di una misura cautelare personale;
6. l'applicazione provvisoria di una delle misure di prevenzione previste dall'art. 10, comma 3, della legge 31 maggio 1965, n. 575, come sostituito dall'articolo 3 della legge 19 marzo 1990, n. 55 e successive modificazioni e delle sanzioni amministrative accessorie previste dall'art. 187- quater del Decreto Legislativo n. 58/1998 (TUF).

Costituiscono infine ulteriori cause di ineleggibilità o decadenza per i membri dell'OdV rispetto a quelle precedentemente delineate le seguenti:

- a) l'esser stato sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'autorità giudiziaria ai sensi della legge sulle misure di prevenzione nei confronti delle persone pericolose per la sicurezza e per la pubblica moralità (legge n. 1423 del 56) o della legge n. 575 del 1965 (disposizioni contro la mafia);
- b) l'esser indagati o condannati, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di applicazione della pena su richiesta (emessa ex artt. 444 e ss. c.p.p.) o anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione per uno o più illeciti tra quelli tassativamente previsti dal d.lgs. 231/01.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Si precisa infine che la decadenza dalla carica di componente dell'OdV opera automaticamente sin dal momento della sopravvenienza della causa che l'ha prodotta, fermi restando gli ulteriori obblighi sotto descritti.

La nomina dei membri dell'Organismo di Vigilanza da parte del Consiglio di Amministrazione diviene efficace solo in seguito al rilascio da parte di ciascun membro di una formale accettazione per iscritto dell'incarico. Ciascun componente dell'Organismo di Vigilanza può rinunciare alla carica in qualsiasi momento, previa comunicazione da presentarsi per iscritto al Consiglio di Amministrazione ed in copia conoscenza agli altri componenti.

In caso di sopravvenuta causa di decadenza dalla carica, il membro dell'OdV interessato deve darne immediata comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza agli altri Organi di Controllo costituiti (es. Collegio Sindacale ed agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza medesimo). Anche in assenza della suddetta comunicazione, ciascun membro dell'Organismo di Vigilanza che venga a conoscenza dell'esistenza di una causa di decadenza in capo ad un altro componente, deve darne tempestiva comunicazione per iscritto al Consiglio di Amministrazione e per conoscenza altri organi per consentire al medesimo di adottare i necessari provvedimenti del caso.

In caso di rinuncia, sopravvenuta incapacità, morte, revoca o decadenza di un membro dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione provvede a deliberare la nomina del sostituto, senza ritardo.

Durante l'eventuale periodo di *vacatio* per il verificarsi di uno degli eventi sopra delineati, i restanti membri dell'Organismo di Vigilanza restano in carica con l'onere di richiedere al Consiglio di Amministrazione di procedere tempestivamente alla nomina del membro mancante.

L'OdV della Società ha come principali referenti il Consiglio di Amministrazione e/o il Procuratore/Responsabile interno 231.

È previsto inoltre che l'OdV riferisca anche direttamente alla proprietà di EUROFORM W dell'eventuale commissione dei reati anche da parte dei singoli membri del Consiglio di Amministrazione e/o Procuratori nonché delle eventuali carenze del Modello Organizzativo di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01.

3.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

Al Organismo di Vigilanza sono affidate le seguenti mansioni:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte di amministratori, rappresentanti, segnalatori, dipendenti, partners, etc.;
- verificare l'adeguatezza del Modello in ordine alla prevenzione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/01;
- segnalare la necessità di apportare aggiornamenti al Modello, in relazione a mutamenti aziendali o normativi;

Tali mansioni si traducono in una serie di compiti specifici di seguito brevemente elencati:

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- fissare i criteri dell'informativa a proprio favore ai fini dell'individuazione e del costante monitoraggio delle c.d. "aree di attività sensibili";
- verificare la predisposizione, la regolare tenuta e l'efficacia della documentazione richiesta;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale attivando, di concerto col management operativo responsabile di funzione, le procedure di controllo;
- effettuare verifiche periodiche relativamente ad operazioni o atti specifici conclusi nell'ambito delle "aree di attività a rischio";
- promuovere la diffusione e la comprensione del Modello, mediante istruzioni, chiarimenti, proposte di aggiornamento;
- determinare, raccogliere, elaborare e conservare informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- definire con i Responsabili delle funzioni aziendali gli strumenti per l'attuazione del Modello (es. clausole standard per fornitori, criteri per la formazione del personale) e verificarne di continuo l'adequatezza;
- condurre le indagini interne in ordine alle violazioni del MOG 231/01;
- inoltrare richiesta di irrogazione di sanzioni o promuovere attività formativa in caso si riscontrino violazioni.

3.3 Obblighi dell'Organismo di Vigilanza in materia di reporting

L'Organismo di Vigilanza assolve inoltre agli obblighi di reporting nei confronti degli altri Organi societari secondo una duplice modalità:

- su base continuativa per quanto attiene i vertici societari;
- su base periodica per quanto attiene eventi straordinari.

Resta salva la facoltà di operare, in circostanze particolari, con tempistiche differenti, oltre alla facoltà dei singoli organi sociali di convocare autonomamente l'OdV. Inoltre, ogni anno, in seguito alla completa implementazione del MOG 231, l'OdV presenta al Consiglio di Amministrazione un resoconto in merito all'applicazione del Modello presso la Società.

3.4 I flussi informativi nei confronti dell'Organismo di vigilanza

A norma dell'art. 6, comma 2, lettera d), del d.lgs. 231/2001, tra le esigenze cui deve rispondere il Modello è specificata la previsione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli".

L'OdV deve essere informato da parte dei Destinatari del Modello in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle previsioni del Modello. Del pari, all'OdV deve essere trasmesso ogni documento che denunci tali circostanze.

A tutti i responsabili devono essere formalmente attribuite le seguenti funzioni:

- garantire personalmente e da parte dei Destinatari sottoposti alla loro direzione e vigilanza, il rispetto e l'applicazione dei principi e delle regole di condotta definiti nel

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

Codice Etico, nel restante corpo procedurale e nella normativa interna, nonché del Modello e dei Protocolli;

- supportare l'OdV nell'esercizio dei compiti e delle attività connesse alla responsabilità ad esso attribuite interfacciandosi con il medesimo e assicurando flussi informativi periodici attraverso le attività di verifica e controllo.

È stato pertanto istituito un obbligo di informativa verso l'OdV che si concretizza in flussi informativi periodici e segnalazioni occasionali:

a) **Flussi informativi periodici:** informazioni, dati e notizie circa l'aderenza ai principi di controllo e comportamento sanciti dal Modello, dal Codice Etico e dai Protocolli e trasmesse all'OdV dalle strutture aziendali coinvolte nelle attività potenzialmente a rischio, nei tempi e nei modi che saranno definiti e comunicati dall'OdV medesimo.

Con cadenza definita dall'OdV, i Responsabili Unità Operativa (RUO) e il Datore di lavoro ai sensi del D.lgs. 231/2001, mediante un processo di autodiagnosi complessivo sull'attività svolta, attestano il livello di attuazione del Modello con particolare attenzione al rispetto dei principi di controllo e comportamento identificati negli specifici Protocolli.

Attraverso questa formale attività di autovalutazione, evidenziano le eventuali criticità nei processi gestiti, gli eventuali scostamenti rispetto alle indicazioni dettate dal Modello e/o dai Protocolli o più in generale dall'impianto normativo, l'adeguatezza della medesima regolamentazione, con l'evidenziazione delle azioni e delle iniziative adottate o al piano per la soluzione.

Le attestazioni dei Responsabili di Unità Operativa sono conservate dall'Organismo di Vigilanza.

Sono inoltre previsti flussi di rendicontazione ordinari verso l'Organismo di Vigilanza da parte delle Funzioni aziendali di Controllo (ad es., Internai Audit), ai sensi del D.lgs. 81/2008 e/o D.lgs. 152/06, incentrati su relazioni periodiche con le quali viene comunicato l'esito della attività svolta in relazione alla organizzazione ed al controllo effettuato anche a fronte dei Sistemi di Gestione implementati.

b) **Segnalazioni occasionali:** informazioni di qualsiasi genere, non rientranti nella categoria precedente, provenienti da tutti i Destinatari del presente Modello, attinenti ad eventuali violazioni delle prescrizioni del Modello o comunque conseguenti a comportamenti non in linea con le regole adottate dalla Società nonché inerenti alla commissione di Reati, che possano essere ritenute utili ai fini dell'assolvimento dei compiti dell'OdV.

4. IL SISTEMA DELLE DELEGHE

4.1 Sistema delle deleghe

All'OdV devono essere trasmessi e tenuti costantemente aggiornati i documenti afferenti il Sistema di deleghe presenti ed in vigore all'interno della Società.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

4.2 Segnalazioni soggetti interni o di terzi

Relativamente agli obblighi di informativa valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

- devono essere raccolte tutte le segnalazioni sia relativamente ai collaboratori dipendenti siano essi apicali e non apicali, e/o esterni (fornitori, segnalatori ecc.) relative alla commissione di reati delle fattispecie previste dal D.Lgs. 231/01 ed a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società;
- l'afflusso di segnalazioni deve essere canalizzato verso l'OdV ed al Procuratore/Responsabile 231 interno che a sua provvederà ad inviare comunicazione all'OdV;
- l'OdV valutate le segnalazioni ricevute, sentite le parti coinvolte (autore della segnalazione e presunto responsabile della violazione), valuterà la determinazione dei provvedimenti del caso;
- le segnalazioni dovranno essere formalizzate per iscritto;
- le stesse dovranno riguardare ogni violazione o sospetto di violazione del MOG 231/01. Spetta all'OdV il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

4.3 Obblighi di informativa

Oltre alle segnalazioni di cui al paragrafo precedente devono essere obbligatoriamente trasmesse all'OdV le note ed informative concernenti:

- Le notizie relative a procedimenti intrapresi da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per i reati di cui al D.Lgs. 231/01, a carico di EUROFORM W;
- richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal D.Lgs. 231/01;
- rapporti preparati dai responsabili delle varie funzioni aziendali dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01;
- notizie relative all'effettiva applicazione del Modello organizzativo con evidenza dei provvedimenti disciplinari avviati, delle sanzioni comminate, delle eventuali archiviazioni.

Come indicato nel Codice Etico, le segnalazioni in merito a comportamenti non conformi a quanto indicato nel presente Modello e nelle sue Parti Speciali, devono, preferibilmente, pervenire all'Organismo attraverso l'indirizzo di posta elettronica

Le segnalazioni potranno essere fatte anche in forma anonima e trasmesse all'indirizzo di posta:

L'OdV valuta le segnalazioni e le informazioni ricevute e le eventuali conseguenti iniziative da attuare, in conformità a quanto previsto dal sistema disciplinare interno, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione,

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

motivando per iscritto l'eventuale decisione e dando luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritiene necessarie.

L'OdV agisce garantendo i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, ed assicurando la massima riservatezza in merito all'identità del segnalante e a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, a pena di revoca del mandato, fatte salve le esigenze inerenti allo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Tutte le informazioni, documentazioni, segnalazioni, report, previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV, in apposito data base (informatico o cartaceo) per un periodo di 10 anni; l'OdV avrà cura di mantenere riservati i documenti e le informazioni acquisite, anche nel rispetto della normativa sulla privacy, in conformità a quanto prescritto dal Regolamento UE 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché dal D.lgs. 196/2003, così come novellato dal D.lgs. 101/2018 e s.m.i. L'accesso al data base è consentito esclusivamente all'OdV.

5. LA GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

5.1 Modalità di gestione delle risorse finanziarie

Le procedure gestionali afferenti alla movimentazione sia essa in entrata sia essa in uscita, di risorse finanziarie devono essere integrate ed aggiornate dal Consiglio di Amministrazione in ordine alla prevenzione delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, sono stati introdotti protocolli finalizzati ad esempio alla rilevazione di pagamenti o incassi di corrispettivi non coerenti con l'operazione cui si correlano al fine di appurare l'eventuale presenza implicita di poste extracontabili.

Tali accorgimenti saranno inseriti nel corpo delle procedure cui le Società intendono uniformarsi con particolare riferimento a quelle afferenti ai cicli/sistemi di tesoreria, acquisti/pagamenti e vendite/incassi.

6. LA SELEZIONE DELLE RISORSE

6.1 Selezione del personale

Il Consiglio di Amministrazione valuta le modalità con cui istituire, in fase di selezione, un sistema di valutazione del personale che tenga anche conto dei requisiti delle fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01.

6.2 Formazione del personale

La formazione e l'informazione del personale, in merito alla previsione normativa e all'attuazione del Modello 231, è operata dalla Consiglio di Amministrazione.

La stessa risulterà così articolata:

- a) personale direttivo e con funzioni di rappresentanza: istituzione di un vademecum iniziale di formazione con eventuali necessità di un aggiornamento periodico oltre all'inserimento di una nota informativa specifica in riferimento alla presenza e dotazione del Codice Etico della Società già nel corpo della lettera di assunzione;

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

b) altro personale operativo: istituzione di un vademecum iniziale di formazione, previsione di note informative interne, inserimento di una nota informativa specifica in riferimento alla presenza e dotazione del Codice Etico della Società già nel corpo della lettera di assunzione.

6.3 Selezione di collaboratori esterni e partner

Su proposta del Consiglio di Amministrazione potranno essere istituiti appositi criteri per la selezione di rappresentanti e/o segnalatori, consulenti e partner con i quali la Società intenda addivenire a una qualunque forma di partnership o rapporto di collaborazione (ad. es. fornitura, intermediazione, joint-venture, ATI, etc.).

A tali soggetti dovranno essere fornite informazioni in merito al MOG 231 ed in particolare ai principi di comportamento ricompresi nel Codice Etico della Società nonché, ai fini dell'adeguamento dei contratti in essere, i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.

7. IL SISTEMA SANZIONATORIO

7.1 Principi generali

Aspetto essenziale per l'effettività del Modello Organizzativo, Gestionale e di controllo garantendone una concreta applicazione in azienda è costituito dalla predisposizione di un adeguato Sistema sanzionatorio volto ad individuare i provvedimenti ritenuti più idonei per censurare la violazione delle regole di condotta nello stesso enucleate.

Il provvedimento disciplinare interno prescinde dall'esito di un'eventuale azione penale non essendovi coincidenza tra comportamenti di inosservanza del Modello e comportamenti che integrano ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/01.

La finalità delle sanzioni previste in questa specifica sezione del Modello è, infatti, quella di punire qualsiasi violazione delle disposizioni del Modello dettate ai fini della prevenzione di illeciti penali.

Così facendo si promuove nel personale aziendale e in tutti coloro che collaborano con l'Associazione la consapevolezza della ferma volontà di quest'ultima di perseguire qualsiasi violazione delle regole poste a presidio del corretto svolgimento delle mansioni o degli incarichi assegnati.

La violazione degli obblighi contenuti nel presente Modello, anche se asseritamente finalizzata al perseguimento di un presunto interesse aziendale, configura un inadempimento contrattuale ed un illecito disciplinare.

Il sistema disciplinare, così come il Modello, si rivolge a tutti i Destinatari, e precisamente ai componenti degli organi sociali (Amministratori), ai dirigenti, al personale dipendente, ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori.

L'eventuale irrogazione della sanzione disciplinare dovrà ispirarsi ai principi di specificità, immediatezza e di equità.

7.2 Le violazioni

Le sanzioni enumerate nella presente sezione trovano applicazione ove venga accertata l'integrazione di una o più delle seguenti violazioni:

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Mancato rispetto delle previsioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure aziendali che costituiscono parte integrante del Modello ed alle quali il Modello fa riferimento.
- Mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta, relativamente alle modalità di documentazione, conservazione e controllo delle Aree ed Attività Sensibili (come identificate nella Parte Speciale del Modello).
- Violazione e/o elusione del sistema di controllo mediante la sottrazione, distruzione e/o alterazione della documentazione prevista dalle procedure interne ovvero nell'impedimento ai soggetti preposti ed all'O.d.V. del controllo o accesso alle informazioni richieste ed alla documentazione.
- Omessa vigilanza da parte di superiori gerarchici sui propri sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle disposizioni del Modello, del Codice Etico e delle procedure interne di riferimento nelle Aree ed Attività sensibili.
- Inosservanza dell'obbligo di informativa all'O.d.V. e/o al diretto superiore gerarchico circa eventuali violazioni del Modello poste in essere da altri dipendenti o destinatari del Modelli di cui si abbia prova diretta e certa.
- Mancata comunicazione, formazione ed aggiornamento del personale interno ed esterno operante nelle Aree ed Attività sensibili.

7.3 Misure nei confronti dei Dirigenti

Il rapporto dirigenziale si caratterizza per la sua natura prevalentemente fiduciaria. Il rispetto da parte dei dirigenti delle prescrizioni del Modello e delle relative procedure di attuazione costituisce elemento essenziale del rapporto di lavoro dirigenziale.

Al personale appartenente alla categoria dei Dirigenti al quale sia imputabile la violazione delle previsioni del Modello, ivi compresi i principi del Codice Etico, si applicano le misure più idonee in conformità con quanto previsto dalla legge e dal CCNL applicabile, ivi compresa la risoluzione del rapporto di lavoro quando la violazione commessa ed accertata sia tale da ledere e compromettere irrimediabilmente il vincolo fiduciario sottostante il rapporto di lavoro.

Può essere altresì revocata la procura conferita al dirigente stesso.

Nelle procedure disciplinari che involgono il personale appartenente alla categoria dei Dirigenti deve essere necessariamente coinvolto, mediante apposita informativa, l'Organismo di vigilanza.

7.4 Misure nei confronti di collaboratori esterni e partner

Ogni violazione al Modello posta in essere da parte di Collaboratori esterni (fornitori di beni e servizi, consulenti, segnalatori, agenti o partner di ATI) è sanzionata alla luce di quanto previsto dal sistema disciplinare nella sua ultima revisione eventualmente applicabile, oltre che dalle specifiche clausole inserite nei contratti con i medesimi stipulati, nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership che possono prevedere la risoluzione del rapporto contrattuale, fatte inoltre salve eventuali richieste di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla società.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

7.5 Sanzioni per i lavoratori dipendenti

I comportamenti contrari alle regole di condotta contenute nel presente Modello, oltre che ai valori e ai principi racchiusi nel Codice Etico possono integrare illeciti disciplinari.

Ai dipendenti della società sono pertanto applicabili le sanzioni definite dal Contratto Collettivo Nazionale dei lavoratori del settore del commercio.

In particolare, qualora all'esito del procedimento disciplinare venisse accertata la violazione di regole, valori e principi positivizzati nel Modello e nel Codice Etico al personale dipendente potrebbero essere applicati i seguenti provvedimenti sanzionatori:

- ammonizione verbale;
- ammonizione scritta;
- multa;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- licenziamento.

I provvedimenti disciplinari sopra enumerati vengono adottati dalla società tenendo in debita considerazione l'entità delle mancanze e delle circostanze del caso concreto.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate saranno determinate in relazione a:

- intenzionalità del comportamento o grado di negligenza, imprudenza o imperizia;
- comportamento complessivo del lavoratore e sussistenza di precedenti;
- posizione funzionale e mansioni del lavoratore;
- altre particolari circostanze che accompagnano la violazione disciplinare.

Il provvedimento più grave è applicabile al lavoratore che, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, tenga condotte palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tali da determinare la concreta applicazione a carico della società delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

Qualora si verificasse una simile ipotesi, potrebbe venire radicalmente meno il legame fiduciario tra le Parti.

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, si affida all'O.d.V. il compito di condurre le indagini interne in ordine alla violazione del Modello e la proposta di procedimento disciplinare ed all'Amministratore unico l'irrogazione della sanzione.

Il sistema sanzionatorio viene costantemente monitorato dall'O.d.V. e ogni modifica comunicata ai lavoratori.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

8. SELEZIONE, INFORMATIVA E GESTIONE DEI FORNITORI

8.1. Selezione

Il processo di selezione di terze parti prevede che la Società riceva adeguata informativa su eventuali condanne relative a procedimenti ex D.Lgs. 231/2001 in capo alla controparte. A tal fine la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, prevede che il rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

In caso di dichiarate condanne relative a procedimenti ex D.Lgs. 231/2001, la Società ne dà tempestiva comunicazione all'Organismo di Vigilanza attraverso i canali dedicati.

Per quanto riguarda, invece, il D.lgs. 159/2011, il libro III (Documentazione Antimafia) prevede apposita documentazione atta a tracciare la presenza o meno di tentativi di infiltrazione mafiosa (informativa antimafia) ovvero la sussistenza di una causa di decadenza o sospensione di titoli autorizzativi (comunicazione antimafia). Relativamente all'informativa antimafia, la stessa può prevedere anche apposite misure interdittive che, a particolari condizioni, "contagiano" anche le società non destinatarie della misura ma che comunque intrattengono rapporti commerciali con le stesse. Per far fronte al contagio, una società potrà validamente adottare strumenti idonei a "tracciare" le attività nelle quali l'ente può incorrere in un rischio di infiltrazione mafiosa (come, appunto, la gestione dei fornitori).

Anche in tali casi la Società, nell'ambito delle procedure di qualificazione e selezione dei fornitori, prevede che il rapporto negoziale sia subordinato all'acquisizione di tale informativa, ove previsto dalla legge, e che la controparte dichiari notizie veritiere e si obblighi a comunicare ogni variazione riguardante le informazioni fornite.

8.2. Informativa

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D. Lgs. 231/2001 tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- sottoscritti dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale).

8.3. Controlli specifici

Nell'espletamento delle rispettive attività/funzioni - oltre alle regole definite nel Modello 231 e nei suoi protocolli - i Destinatari che svolgono le loro mansioni in relazione alla selezione e ai rapporti con i fornitori sono tenuti al rispetto di una serie di controlli specifici

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

e concreti a mitigazione dei fattori di rischio caratteristici di tale area, quali a titolo esemplificativo:

- effettuazione di valutazioni periodiche sull'idoneità del servizio reso dai fornitori;
- verifica formale del possesso da parte del fornitore dei necessari requisiti tecnico-professionali e di affidabilità ed onorabilità, anche mediante acquisizione documentale attestante la regolarità contributiva (DURC), nonché di eventuali situazioni di potenziale conflitto di interesse, nonché l'impegno al rispetto di quanto prescritto nel MOG e nel Codice Etico allegato al Modello 231 della Società (sottoscrizione della "clausola 231");
- partecipazione delle funzioni competenti alla valutazione delle offerte ricevute;
- definizione di criteri e le modalità di assegnazione del contratto;
- definizione delle modalità ed i criteri di registrazione delle note di debito o delle note di credito ricevute dai fornitori;
- asseverazione dell'effettiva esecuzione del servizio o della ricezione della merce prima di disporre di un pagamento a favore di un fornitore.

In relazione all'osservanza di quanto disposto dal D.lgs. 159/2011, libro III (Documentazione Antimafia), i Destinatari che svolgono le loro mansioni in relazione alla selezione e ai rapporti con i fornitori sono tenuti al rispetto di una serie di controlli specifici e concreti a mitigazione dei fattori di rischio caratteristici di tale area, tra cui, a titolo esemplificativo:

- effettuazione di una verifica preliminare sulla controparte per verificare l'assenza di contestazioni, condanne o tentativi di infiltrazioni mafiose (Dichiarazione sostitutiva della certificazione antimafia);
- nel caso di esito positivo della verifica di cui sopra, l'obbligo di astenersi dalla valutazione delle offerte/negoziare e gestione del contratto, individuando quindi un altro fornitore/soggetto terzo.

9. IL SISTEMA DELLE VERIFICHE PERIODICHE

9.1 Verifiche e Audit

Il presente Modello 231/01 è soggetto a verifiche e audit periodici in coerenza con i principi contenuti nello stesso: i settori di attività da esaminare sono scelti principalmente in funzione dei seguenti aspetti:

- Rischiosità in termini di attività sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/01, la cui valutazione è effettuata sulla base della "*Gap Analysis*" delle attività a rischio", dei "Protocolli 231 nonché delle risultanze delle attività di verifica già svolte in precedenza;
- Eventuali variazioni organizzative o dell'attività della Società (es. operazioni straordinarie, provvedimenti autorizzativi, ingresso in nuovi segmenti di mercato, modifica del target di riferimento, implementazione di software informatici);
- Eventuali modifiche/aggiornamento della normativa di riferimento (es. nuove categorie di reato nell'ambito del D. Lgs. 231/01 o modifica delle fattispecie già contemplate);
- Segnalazioni (anche senza violazione) pervenute dai vari responsabili circa la necessità di aggiornare la valutazione delle Attività a Rischio;

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- Valutazione dei controlli in essere, da aggiornare periodicamente anche sulla base dell'attività di reporting periodico dei fatti rilevanti effettuato dalle diverse strutture aziendali all'Organismo;
- Risultati delle precedenti verifiche e necessità di effettuare dei riscontri sulle attività pianificate;
- Campionamento a rotazione, in modo da garantire la copertura periodica di ogni aree sensibili.

I due tipi di verifiche che possono definirsi ordinari e/o straordinari che comprendono la:

- verifica degli atti svolti: almeno annualmente si procederà a una verifica dei principali atti e contratti sottoscritti dalla Società nelle "aree di attività a rischio";
- verifica delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV della Società;

Verranno inoltre rivisitate le segnalazioni ricevute in corso d'anno, le azioni intraprese dall'OdV, gli eventi, atti e contratti riferibili ad attività a rischio.

A conclusione di tale verifica verrà redatto un rapporto da sottoporre al Consiglio di Amministrazione (in concomitanza con il resoconto annuale) che evidenzii possibili lacune e suggerisca eventuali azioni correttive.

La verifica del Modello della Società sarà condotta dal proprio OdV, il quale potrà altresì svolgere interventi d'urgenza a seguito di segnalazioni pervenutegli secondo le modalità previste nel presente documento.

10. DIFFUSIONE DEL MODELLO

Il regime della responsabilità amministrativa previsto dalla normativa di legge e l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo da parte della Società formano un sistema che deve trovare nei comportamenti operativi dei destinatari una coerente ed efficace risposta.

Al riguardo è fondamentale un'attività di comunicazione e di formazione iniziale avente ad oggetto l'adozione del Modello e un'attività di comunicazione specifica per ogni successivo aggiornamento del documento.

Con questa consapevolezza, la Società ha strutturato un piano di comunicazione interna, informazione e formazione rivolto a tutti i dipendenti aziendali ma diversificato a seconda dei destinatari cui si rivolge, che ha l'obiettivo di creare una conoscenza diffusa e una cultura aziendale adeguata alle tematiche in questione, mitigando così il rischio della commissione di illeciti.

Il piano è gestito dalle competenti strutture aziendali, in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza. In particolare, per ciò che concerne la **comunicazione** si prevede:

- una comunicazione iniziale su impulso del Consiglio di Amministrazione ai membri degli Organi sociali ed ai dipendenti;

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

- la diffusione del Modello e del Codice Etico sul sito della Società in una specifica area dedicata.
- per tutti coloro che non hanno accesso al sito della Società il Modello ed il Codice Etico vengono messi a loro disposizione su loro richiesta con mezzi alternativi;
- idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i destinatari circa le eventuali modifiche al Modello e/o al Codice Etico ed ai Protocolli.

Relativamente ai meccanismi di **informazione**, si prevede che:

- i componenti degli Organi sociali ed i soggetti con funzioni di rappresentanza della Società ricevano comunicazione su dove reperire il Modello e il Codice Etico al momento dell'accettazione della carica loro conferita e sottoscrivano una dichiarazione di osservanza dei principi in essi contenuti;
- siano fornite ai Soggetti Terzi ed ai Soggetti Ulteriori, apposite informative sui principi e sulle politiche adottate dalla Società - sulla base del presente Modello e del Codice Etico - nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alla normativa vigente ovvero ai principi etici adottati possano avere con riguardo ai rapporti contrattuali in essere;
- i neoassunti ricevono, all'atto dell'assunzione, unitamente alla prevista restante documentazione, copia del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico oppure i riferimenti su dove reperirli. La sottoscrizione di un'apposita dichiarazione attesta la consegna dei documenti o dove reperirli.

Per quanto infine concerne la **formazione**, è previsto un piano di formazione avente l'obiettivo di far conoscere a tutti i dirigenti e dipendenti della Società i contenuti del Decreto, il nuovo Modello e il Codice Etico.

Il piano di formazione tiene in considerazione molteplici variabili, in particolare:

- i target (i destinatari degli interventi, il loro livello e ruolo organizzativo);
- i contenuti (gli argomenti attinenti al ruolo delle persone);
- gli strumenti di erogazione (aula, e-learning).

Il piano prevede:

- una formazione/informativa di base per tutto il personale: consente la divulgazione tempestiva e capillare dei contenuti comuni a tutto il personale – normativa di riferimento (D.lgs. 231/2001 e reati presupposto), Modello e suo funzionamento, contenuti del Codice Etico – ed è arricchita da test di autovalutazione ed apprendimento;
- specifici interventi di aula per le persone che operano nei ruoli in cui maggiore è il rischio di comportamenti illeciti, in cui vengono illustrati anche gli specifici Protocolli;
- moduli di approfondimento in caso di aggiornamenti normativi o procedurali interni.

La formazione rappresenta un elemento essenziale del Modello e l'adesione a tale adempimento è da ritenersi vincolante e obbligatoria tanto che la non adesione ai programmi di formazione sia da considerarsi violazione del Modello e di conseguenza sanzionabile.

	Modello di Organizzazione, di Gestione e Controllo 231 Parte Generale	Ed. 1 del 14/9/2026
---	---	--

11. AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

L'attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica, è volta a garantire l'adequatezza e l'idoneità del Modello, valutate rispetto alla funzione preventiva di commissione dei Reati indicati dal D.lgs. 231/2001.

L'adozione e la efficace attuazione del Modello 231 costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione.

Pertanto, il potere di aggiornare il Modello — espressione di una efficace attuazione dello stesso — compete al Consiglio di Amministrazione, che lo esercita direttamente mediante delibera oppure tramite delega ad uno dei suoi membri e con le modalità previste per l'adozione del Modello.

Viene attribuito al Consiglio di Amministrazione il potere di adottare, sulla base anche delle eventuali indicazioni e proposte provenienti dall'OdV, modifiche e/o integrazioni al Modello ed ai suoi allegati che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- significative violazioni delle prescrizioni del Modello adottato;
- modifiche normative che comportano l'estensione della responsabilità amministrativa degli enti ad altre tipologie di reato per le quali si reputi sussistente un rischio di commissione nell'interesse o a vantaggio della Società;
- significative modifiche intervenute nella struttura organizzativa, nel sistema dei poteri e nelle modalità operative di svolgimento delle attività a rischio e dei controlli a presidio delle stesse.

Al fine di apportare al Modello tutte quelle modifiche formali e non sostanziali che potranno rendersi necessarie nel tempo, è facoltà del Consiglio di Amministrazione, nella sua autonomia decisionale, attribuire ad uno dei suoi membri il potere di apportare le citate modifiche con obbligo per il Procuratore investito di tale potere di comunicare formalmente le modifiche apportate.

12. ALLEGATI

Codice Etico;

MOG 231 Parte Speciale;

Schede di "Gap Analysis";

Procedura Gestione delle segnalazioni Whistleblowing;

Organigramma;

Mansionario aziendale.



Bernhard Winkler
14/09/2026 16:16:48 UTC+0200