I vantaggi del MOG tra tutela legislativa e miglioramento organizzativo

scritto da Virginia Tosi



Modello 231: Tutela legale e miglioramento aziendale

Implementare un modello organizzativo 231, **non solo tutela l'azienda dal rischio di commissione reati, ma agisce sul miglioramento organizzativo e sulle performance aziendali**. Ciò in quanto la costruzione e l'adozione del modello implica l'intervento su una serie di variabili organizzative essenziali per il funzionamento dell'azienda ed il miglioramento organizzativo.

Cosa sono la responsabilità amministrativa e il modello 231 degli enti

Il Decreto Legislativo n. 231 del 2001 disciplina il tema della responsabilità delle società e degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato che vengano compiuti a vantaggio e nell'interesse dell'organizzazione.

A quale tipo di situazioni ci riferiamo? Per esempio, un reato tipico può essere l'attestare dei dati falsi per poter vincere un bando. Nell'edilizia, potrebbe essere cercare di corrompere un funzionario del comune per ottenere una concessione. Oppure la negligenza nel formare i lavoratori per quanto riguarda la loro salute e sicurezza per poter risparmiare denaro o

tempo. O ancora atti di corruzione tra privati per ottenere delle commesse o degli ordini.

Il decreto stabilisce che, oltre alla persona che compie l'azione illecita, anche **la società o l'ente può avere una responsabilità diretta nel caso di commissione di un reato rientrante nel catalogo dei reati 231 con gravi implicazioni economiche, per la propria reputazione ed anche in termini di blocco e/o sospensione delle attività** e dei rapporti con la Pubblica Amministrazione.

Ecco perché è importante redigere quello che viene definito "modello organizzativo" ed è essenziale farlo bene, proprio al fine di evitare tali responsabilità. Per essere efficace, il modello dev'essere:

- **costruito su misura per lo specifico ente o società.**
- **diffuso e condiviso** all'interno dell'organizzazione in modo che tutti i membri dell'organizzazione ed anche i collaboratori e partner esterni possano conoscere, interiorizzarlo e rispettarlo.

In particolare, il Decreto 231 prevede che l'ente non venga considerato responsabile nel caso in cui uno dei suoi componenti commetta un reato, solo se lo stesso dimostra:

1. che il consiglio d'amministrazione abbia approvato e messo in pratica il modello organizzativo idoneo a prevenire reati come quello che si verifica in quel momento.
2. che l'organismo di vigilanza, scelto dall'ente ma distaccato e autonomo, abbia vigilato sul funzionamento e l'osservanza del modello e fatto in modo che venga aggiornato periodicamente.

Il modello 231 non si limita alla tutela legale?

Nel redigere e implementare il modello organizzativo l'azienda lavora su una serie di variabili coinvolte ed in grado di agire sul miglioramento organizzativo: la struttura aziendale, la cultura organizzativa, i processi, la gestione delle risorse umane.

Per quanto riguarda la struttura organizzativa creare un ASSETTO ORGANIZZATIVO STABILE, che è rappresentato graficamente attraverso l'**organigramma** ed in cui sono ben definiti i ruoli, poteri, i doveri e le responsabilità, permette di regolare la divisione del lavoro intesa come differenziazione dei ruoli e delle funzioni). Ciò consente di determinare ordine e regolazione attraverso la strutturazione delle attività e dei compiti, coordinamento e controllo. In tal modo si possono realizzare integrazione e condivisione delle attività, il che consente meglio di raggiungere gli obiettivi aziendali senza asimmetrie informative e conflitti). Un assetto organizzativo stabile definisce la leadership che è essenziale per motivare ed influenzare positivamente.

Inoltre, la cultura organizzativa consente di riconoscere ed allineare l'organizzazione sui core values aziendali, creando condivisione sugli stessi, il che è essenziale per far sì che l'intera azienda ed i suoi membri si muovano in maniera etica e responsabile, ma anche verso un'unica direzione dettata dalla missione e dalla visione aziendali.

Quanto alla gestione e programmazione delle risorse umane, essa incide sul miglioramento aziendale oltreché sull'efficacia del modello 231 perché permette di rendere più efficienti i processi aziendali, nonché di cogliere e valutare in modo integrato le esigenze attuali e future relative al personale per far sì che nessuna funzione o nessuna attività in azienda sia lasciata al caso e perché ciascuno si senta motivato e percepisca un forte senso di appartenenza all'impresa.

Infine, attuare un'attenta gestione dei processi e avere sistemi di pianificazione e controllo consente, da un lato, di generare efficienza e creare competenze e specializzazione nei membri dell'organizzazione, dall'altro di monitorare il funzionamento dei processi e delle attività e il raggiungimento degli obiettivi in maniera costante attuando gli opportuni aggiustamenti in maniera tempestiva.

Perché interessa l'imprenditore smart?

Un imprenditore attento alle performance e strategicamente focalizzato sul lungo periodo vede nel modello organizzativo una grande opportunità. **Egli non perde l'occasione di implementare il Modello 231 godendo di un duplice vantaggio: tutela legale e miglioramento organizzativo**. L'imprenditore sa che, se il modello viene redatto ed implementato correttamente, l'azienda non solo si tutela dalla commissione di reati e quindi da gravi sanzioni pecuniarie e di blocco dell'attività, ma migliora dal punto di vista organizzativo. Ciò significa che migliora in termini di efficienza ed efficacia dei processi, motivazione e allineamento delle persone che vi lavorano, ordine e precisione nella ripartizione e nello svolgimento delle funzioni. **In poche parole, l'azienda aumenterà le performance economiche attraverso una migliore organizzazione.**