

FAQ SUL MOG

unipol.it

Che cos'è il D.Lgs .231/2001?

Il decreto legislativo 231/2001 entrato in vigore il 4 luglio 2001, individua le disposizioni normative concernenti la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale decreto prevede una presunzione di corresponsabilità delle imprese nella commissione di alcune tipologie di reato da parte di propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, con significative sanzioni amministrative e interdittive, a meno che le stesse imprese non abbiano adottato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati previsti.

Quali sono i reati sanzionati dal D.Lgs. 231/2001?

L'elenco dei reati che possono originare la responsabilità delle aziende e degli enti in genere in forza del D.Lgs. 231/2001, è in continuo aggiornamento e ampliamento. Attualmente, oltre ai reati di natura colposa (omicidio e lesioni gravi o gravissime) connessi alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la generalità dei reati è di tipo doloso e include tra gli altri:

- reati contro la Pubblica Amministrazione (ad esempio, partecipazione a truffe per il conseguimento di incentivi/finanziamenti pubblici, corruzione di pubblici funzionari per l'ottenimento di una commessa, di concessioni/autorizzazioni, etc.);
- reati societari (ad esempio, false comunicazioni sociali, indebita restituzione conferimenti);
- reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
- delitti informatici (ad esempio, accesso abusivo a sistemi informatici o telematici);
- delitti contro l'industria e il commercio (ad esempio, turbata libertà dell'industria o del commercio, vendita di prodotti industriali con segni mendaci, etc.)

Quali sono le sanzioni per la Società?

Le sanzioni a cui l'azienda o ente in genere potrebbe andare incontro sono particolarmente pesanti e applicabili anche in via cautelare:

- sanzioni interdittive come ad esempio l'interdizione per un determinato periodo di tempo (anche fino ad 1 anno per certi reati) dall'esercizio dell'attività, la sospensione o la revoca di autorizzazioni, licenze o concessioni, l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti,

contributi o sussidi e la revoca di quelli concessi, il divieto di pubblicizzare i propri beni o servizi, eccetera;

- sanzioni pecuniarie, calcolate con il sistema delle quote (il cui valore oscilla da 258 a 1.549 euro, sulla base della gravità della responsabilità dell'azienda), esse possono variare per tipologia di reato. Ad esempio, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro le sanzioni possono arrivare fino a 1.549.000 euro.

Che cos'è il MOG?

Il Modello di Organizzazione e Gestione comunemente chiamato MOG è un documento previsto dal D.Lgs 231/2001 nel quadro più ampio del tema della responsabilità di impresa. Si tratta di una descrizione dei processi organizzativi adottati dall'impresa per prevenire e minimizzare i rischi derivanti dalla mancata applicazione di disposizioni di legge. Il MOG, provvedendo a certificare l'adozione di apposite procedure di prevenzione dei reati, costituisce una forma significativa di tutela per l'azienda e per tutti i suoi collaboratori.

Che cos'è il sistema disciplinare e sanzionatorio?

Il sistema disciplinare rappresenta un sistema idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel MOG così come previsto dall'art. 6, par. 2, comma e) del Decreto. In particolare tale sistema individua le possibili infrazioni e definisce le sanzioni e le modalità applicative (differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito) da intraprendere nei confronti dei soggetti (dipendenti o terze parti) responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle norme contenute nei documenti di cui si compone il modello.

Che cos'è l'Organismo di Vigilanza?

L'articolo 6 del Decreto prevede una forma di esonero dalla responsabilità per l'ente che provi, tra l'altro, che "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo". L'organismo di vigilanza (ODV) ha, quindi autonomi poteri di iniziativa e controllo al fine di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, ma non ha poteri coercitivi o di intervento modificativi della struttura aziendale o sanzionatori nei confronti di dipendenti, collaboratori o organi sociali, che invece sono demandati agli organi societari o funzioni aziendali competenti.

Quali sono i compiti dei dipendenti?

I dipendenti, come tutti i destinatari del MOG, devono astenersi dal porre in essere comportamenti che possono integrare una fattispecie di reato prevista dal D.Lgs 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, rispettano:

- Il Codice Etico
- Le disposizioni del MOG in particolare le disposizioni generali e le disposizioni particolari contenute nelle parti speciali
- Le procedure e i protocolli aziendali.

La violazione delle singole regole comportamentali presenti nel MOG, costituisce illecito disciplinare. A tali comportamenti si applicano pertanto le disposizioni in materia di sanzioni disciplinari previsti dal CCNL e dal regolamento aziendale di disciplina.

Quale procedura seguire per inviare eventuali segnalazioni all'Organismo di Vigilanza?

L'Organismo di Vigilanza deve essere informato, mediante apposite segnalazioni, da parte dei dipendenti, degli organi sociali e dei collaboratori in merito ad eventi che potrebbero ingenerare responsabilità della Società ai sensi del Decreto. In particolare, i Destinatari hanno l'obbligo di trasmettere all'OdV eventuali segnalazioni relative alla commissione o alla ragionevole convinzione di commissione dei reati da parte di dipendenti e collaboratori, di cui essi siano venuti a conoscenza. Le segnalazioni devono pervenire all'OdV in forma non anonima, indirizzandole alla casella e-mail appositamente predisposta. I segnalanti in buona fede devono essere garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede. Se un dipendente desidera segnalare una violazione (o presunta violazione) del Modello, può riferire al suo diretto superiore. Qualora la segnalazione non dia esito, o il dipendente si senta a disagio nel rivolgersi al suo diretto superiore, può riferire direttamente all'OdV.