

FAQ SUL MOG

Ottobre 2018

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?

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:

- delitti nei rapporti con 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 (a titolo esemplificativo e non esaustivo: false comunicazioni sociali, indebita restituzione dei conferimenti, corruzione tra privati);
- delitti e illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate, manipolazione del mercato e aggio (market abuse);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (D.Lgs. 231/2007);
- delitti informatici e trattamento illecito di dati (a titolo esemplificativo e non esaustivo: l'accesso abusivo a sistemi informatici o telematici e danneggiamento di sistemi informatici o telematici);
- delitti contro l'industria e il commercio (ad esempio, turbata libertà dell'industria o del commercio, illecita concorrenza con minaccia o violenza, etc.);
- reati ambientali (a titolo esemplificativo e non esaustivo: attività di gestione di rifiuti non autorizzata e traffico illecito di rifiuti);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

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?

A norma dell'art. 6, comma 2-bis¹, del D. Lgs. 231/2001, il Modello prevede un sistema interno per la segnalazione delle violazioni che consente, tra l'altro:

- a) alle 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;
- b) alle persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a); di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate in merito a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del MOG di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte².

Il sistema interno per la segnalazione delle violazioni è formalizzato in una specifica procedura di Gruppo per la segnalazione di violazioni c.d. Whistleblowing (la "Procedura"). Come indicato dalla Procedura, la trasmissione delle segnalazioni può essere effettuata per mezzo di una piattaforma informatica dedicata, le cui modalità di utilizzo sono illustrate in apposito manuale che, pubblicato nella rete intranet aziendale e comunicato tramite un documento di comunicazione aziendale, è da considerarsi parte integrante della Procedura. In via subordinata è possibile inviare le Segnalazioni tramite posta elettronica alle seguenti caselle, alle quali hanno accesso esclusivamente i membri appartenenti rispettivamente alla Struttura Preposta Principale³ / Alternativa⁴:

Struttura Preposta Principale	Struttura Preposta Alternativa ⁵
BOX-WBSPPincipale-UG (Segnalazioni.SPPincipale@unipol.it)	BOX-WBSPAlternativa-UG (Segnalazioni.SPAlternativa@unipol.it)

I canali sopra indicati garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello sono portate a conoscenza dell'Organismo, da parte della Struttura Preposta, secondo le modalità previste dalla Procedura anche al fine di raccogliere eventuali indicazioni da parte dello stesso. La Struttura Preposta provvede a mantenere l'OdV costantemente aggiornato sullo stato di avanzamento della segnalazione.

UG si impegna a tutelare i segnalanti - con l'esclusione di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave - da qualsiasi atto di ritorsione o discriminatorio, diretto o indiretto, nei confronti degli stessi per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

A tal proposito, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) del D.Lgs.231/2001 sono previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Il segnalante che ritiene di aver subito una discriminazione può agire nei modi e nelle forme previsti dall'art. 6, comma 2-ter del D. Lgs. 231/2001.

¹ Articolo introdotto dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato"

² Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate da amministratori, dipendenti, ivi inclusi eventuali dipendenti distaccati da altre Società, agenti e collaboratori ove inseriti nell'organigramma aziendale (es. stagisti).

³ La struttura preposta alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni, costituita da membri identificati all'interno della funzione compliance della Società. I nominativi dei singoli soggetti abilitati allo svolgimento di tali attività sono riportati nella Procedura.

⁴ La struttura preposta alla ricezione, all'esame e alla valutazione delle segnalazioni, costituita da membri identificati all'interno della Funzione Audit della Società. I nominativi dei singoli soggetti abilitati allo svolgimento di tali attività sono riportati nella Procedura.

⁵ Da utilizzare solo qualora i membri della Struttura Preposta Principale a) siano gerarchicamente o funzionalmente subordinati all'eventuale soggetto segnalato o b) siano essi stessi i presunti responsabili della violazione o abbiano un potenziale interesse correlato alla segnalazione, tale da comprometterne l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-quater, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.



Unipol Gruppo S.p.A.
Sede Legale
Via Stalingrado, 45
40128 Bologna

www.unipol.it