

FAQ sul MOG

Che cos'è il D.Lgs .231/2001?

Il decreto legislativo 231/2001 è la norma che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano la 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 fattispecie 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 rilevanti sotto il profilo del D. Lgs. 231/2001?

Alla data di aggiornamento della vigente versione del MOG, la responsabilità amministrativa degli Enti può derivare dalla commissione dei seguenti reati:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o dell'Unione Europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture: art. 24
- Delitti informatici e trattamento illecito di dati: art. 24-bis
- Delitti di criminalità organizzata: art. 24-ter
- Peculato, indebita destinazione di denaro o cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio: art. 25
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento: art. 25-bis
- Delitti contro l'industria e il commercio: art. 25-bis.1
- Reati societari: art. 25-ter
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico: art. 25-quater
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: art. 25-quater.1
- Delitti contro la personalità individuale: art. 25-quinquies
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: art. 25 quinquies, comma 1, lettera a)
- Abusi di mercato: art. 25-sexies
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: art. 25-septies
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: art. 25-octies
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori: art. 25-octies 1
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: art. 25-novies
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: art. 25-decies
- Reati ambientali: art. 25-undecies
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: art. 25-duodecies
- Razzismo e Xenofobia: art. 25-terdecies
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: art. 25-quaterdecies
- Reati tributari: art. 25-quinquiesdecies
- Reati di contrabbando: art. 25-sexiesdecies
- Delitti contro il patrimonio culturale: art. 25-septiesdecies
- Delitti contro gli animali: art. 25-undevicies
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: art. 25-duodevicies

Quali sono le sanzioni per la Società?

Le sanzioni a cui l'azienda o ente in genere potrebbe andare incontro sono particolarmente rilevanti 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 può variare da un minimo di 258 a un massimo di 1.549 euro, sulla base della gravità della responsabilità dell'azienda), previste per ciascuna fattispecie di reato. Ad esempio, con riferimento ai reati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le sanzioni possono arrivare fino a 1.549.000 euro.

Che cos'è il MOG?

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, comunemente chiamato MOG, è un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che, direttamente o indirettamente, operano nell'ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti illeciti, conseguenze sanzionatorie non solo per sé stessi, ma anche per la Società.

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 relative modalità applicative (differenziate in base alla categoria di appartenenza del soggetto responsabile dell'illecito) nei confronti dei soggetti responsabili di comportamenti illeciti o di violazione delle disposizioni contenute nel MOG.

Che compiti ha 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.

Che doveri hanno i destinatari del Modello?

I destinatari del MOG devono astenersi dal porre in essere comportamenti che possono integrare fattispecie di reato previste dal D. Lgs 231/2001 e, nello svolgimento delle proprie attività lavorative, devono rispettare:

- la Carta dei Valori e Codice Etico del Gruppo Unipol;
- le disposizioni del MOG;
- le procedure e i protocolli aziendali.

La violazione delle disposizioni 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.