



*Assicoop Bologna Metropolitana SpA*

# FAQ SUL MOG

Gennaio 2021

## **CHE COSA E' IL D. LGS. 231/01?**

Il D. Lgs. 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 da parte di propri amministratori, dirigenti, dipendenti e/o collaboratori, di alcune tipologie di reato alle quali si applicano 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. 231/01?**

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:

- 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 aggrigotaggio (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);
- 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 (D. Lgs. 121/2011);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- reati di frode in competizioni sportive;
- reati tributari (ad esempio, dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti o altri artifici, dichiarazione infedele, emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, etc.).

## **QUALI SONO LE SANZIONI PER LA SOCIETA'?**

Le sanzioni a cui l'azienda o ente in genere potrebbe andare incontro sono particolarmente pesanti e applicabili anche in via cautelare. In particolare, si evidenziano:

- 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;
- sanzioni pecuniarie, calcolate con il sistema delle quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge determina un numero minimo e massimo di quote. Il Giudice, dopo aver determinato un valore minimo e massimo in relazione agli illeciti sanzionati, procede a stabilire il valore di ciascuna quota (da Euro 258 ad Euro 1.549 sulla base della gravità della responsabilità dell'azienda) che può 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. L'art. 12 del D. Lgs. 231/2001 prevede invece una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi riguardano prevalentemente situazioni particolari

che tengono in considerazione la tenuità del danno cagionato oppure comportamenti correttivi dell'Ente come, ad esempio, il risarcimento del danno prima della dichiarazione di apertura del dibattimento e l'attuazione di un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;

- la confisca, prevista dell'art. 19, D.Lgs. 231/2001, è sempre disposta anche per equivalente del prezzo o del profitto del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede. Per disporre il sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell'accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell'Ente;
- La pubblicazione della sentenza di condanna in uno o più giornali, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all'affissione nel comune dove l'Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice a spese dell'Ente.

### **CHE COSA E' IL MOG?**

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il "Modello" o il "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 COSA E' IL SISTEMA DISCIPLINARE 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 COSA E' L ORGANISMO DI VIGILANZA (ODV)?**

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 DESTINATARI DEL MOG?**

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 adottato dalla Società;
- le disposizioni del MOG sia della Parte Generale che quelle contenute nelle Parti Speciali;
- le Procedure, le comunicazioni, e protocolli interni, le circolari di UnipolSai Assicurazioni agli agenti;
- il sistema delle deleghe e dei poteri autorizzativi in essere ed esistenti;
- la struttura gerarchico – funzionale aziendale ed organizzativa

Le regole, procedure e principi di cui agli strumenti sopra elencati, non vengono riportati dettagliatamente nel MOG, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione e controllo che lo stesso intende integrare.

La violazione delle singole regole comportamentali presenti nel MOG, costituisce illecito disciplinare. A tali comportamenti si applicano pertanto in materia di sanzioni disciplinari previsti dal CCNL, dal Regolamento Aziendale di Disciplina e dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi mandati/contratti.

### **QUALE PROCEDURA SEGUIRE PER INVIARE EVENTUALI SEGNALAZIONI ALL'ODV?**

A norma dell'art. 6, comma 2-*bis*<sup>1</sup>, 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 all'OdV, 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 svolte<sup>2</sup>.

Il sistema interno per la segnalazione delle violazioni è formalizzato in una specifica procedura della Società per la segnalazione di violazioni c.d. Whistleblowing (la "Procedura").

Come indicato dalla Procedura, alla quale si rimanda per ogni dettaglio, la trasmissione delle segnalazioni può essere effettuata:

- in forma scritta e non anonima, è altresì possibile compilare l'apposita scheda "Segnalazione relativa a presunte violazioni del Modello di Organizzazione e Gestione" (*allegata al Regolamento dell'OdV*), sia che si utilizzi la scheda, che va stampata e sottoscritta, sia che si effettui la segnalazione scritta in forma libera, la medesima va inviata in busta bianca, senza indicazione del mittente, all'indirizzo indicato sul Regolamento dell'OdV;
- a mezzo posta elettronica, al seguente indirizzo [OdV@assicoop.it](mailto:OdV@assicoop.it), alla quale hanno accesso esclusivamente i membri appartenenti all'Organismo di Vigilanza.

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

Periodicamente l'Organismo di Vigilanza monitora l'applicazione della suddetta procedura.

La Società 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.

---

<sup>1</sup> 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".

<sup>2</sup> Nello specifico, le segnalazioni possono essere effettuate da amministratori, dipendenti, agenti e collaboratori ove inseriti nell'organigramma aziendale (es. stagisti).

A tal proposito, nel sistema disciplinare adottato ai sensi del comma 2, lettera e) del D. Lgs. 231/2001 di cui al capitolo 6, 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.

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.

*Assicoop Bologna Metropolitana S.p.A.*