

# Modello di Organizzazione e Gestione (MOG)

## FAQ - Frequently Asked Questions

---

### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. 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.).

#### **4. 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.

#### **5. 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.

#### **6. 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.

#### **7. 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.

## **8. Quale procedura seguire per inviare eventuali segnalazioni all'Organismo di Vigilanza?**

L'OdV 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.