

CHE COS'È IL D. Lgs. 231/01?

Il decreto legislativo 231 dell'8 giugno 2001 introduce nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa diretta delle personalità giuridiche. Ciò significa che, in caso di commissione di un reato, la società risponde con l'intero capitale ai sensi del D. Lgs. 231/01.

Il legislatore prevede la possibilità di esimere una società dalla responsabilità, ove adotti un modello organizzativo di gestione e controllo efficiente ed efficace, atto a prevenire la commissione di un illecito penale, come da elenco del D. Lgs. 231/01.

Unionbau vanta un modello organizzativo di gestione e controllo che è stato adottato per la prima volta dal Consiglio di Amministrazione in data 29.04.2011.

Tutti i destinatari sono tenuti ad osservare le disposizioni del modello organizzativo 231 e a contribuire alla loro applicazione.

FINALITÀ DEL MODELLO ORGANIZZATIVO D.Lgs. 231/01

Il modello organizzativo di gestione e controllo ha innanzitutto una funzione preventiva ed è costituito da una serie di principi, linee-guida, procedure, regole, processi e relativi controlli, volti ad impedire che venga commesso un reato ai sensi del D.Lgs. 231/01 o perlomeno ad evitare il tentativo di commetterlo.

Il continuo monitoraggio da parte di un organo di controllo dell'organismo di vigilanza (OdV) è inteso a garantire che sia verificata l'osservanza delle disposizioni previste dal modello 231. A intervalli regolari è d'obbligo garantire che il modello sia tempestivamente aggiornato e costantemente adattato alle più recenti norme di legge e/o in virtù di modifiche organizzative interne, al fine di assicurarne l'efficienza e l'efficacia.

Ne consegue una maggiore compliance e un ulteriore step per garantire con successo la continuità dell'impresa.

QUALI SONO I REATI EX D.Lgs.231/01?

Il modello organizzativo stabilito dal D.Lgs. 231/01 prevede un elenco di oltre 160 reati.

Di seguito si riportano i reati principali:

- Azione punibile nei confronti della pubblica amministrazione (ad es. indebita percezione di contributi, corruzione)
- > Delitti correlati all'elaborazione di dati e trattamento illecito dei dati
- > Delitti di criminalità organizzata
- > Delitto contro la fede pubblica, falsità in monete, in documenti pubblici
- > Delitti contro l'industria e il commercio
- > Reati societari (fra questi anche la corruzione fra privati)
- > Delitti contro la personalità individuale
- > Omicidio colposo o lesioni colpose gravi, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute, sicurezza e igiene sul lavoro
- > Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita
- > Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
- Delitti contro l'amministrazione della giustizia (induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci)
- > Reati ambientali
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
- > Razzismo e xenofobia
- > Fattispecie di frode sportiva ed esercizio abusivo del gioco e della scommessa
- > Reati tributari
- > Reati transnazionali
- > Delitti di contrabbando

QUALI SANZIONI POSSONO ESSERE COMMINATE ALL'IMPRESA, SE NON HA UN MODELLO ORGANIZZATIVO OPPURE SE NON LO "VIVE IN PRIMA PERSONA"?

SUSSISTE SEMPRE UNA RESPONSABILITÀ, NEL CASO IN CUI:

- un dirigente o un suo sottoposto o incaricato
- nell'interesse o a beneficio dell'impresa
- commetta o tenti di commettere un reato contenuto nel D.Lgs. 231/01.

ESISTONO DIVERSE TIPOLOGIE DI SANZIONI:

- Sanzioni pecuniarie (da € 25.000 a € 1,5 mio.)
- Sanzioni interdittive:
 interdizione dell'esercizio dell'attività
 sospensione di autorizzazioni, licenze
 e concessioni
 divieto di contrattare con la pubblica
 amministrazione
 esclusione/revoca di contributi
 pubblici e agevolazioni
 divieto di pubblicizzare beni o servizi
- Confisca del controvalore
- Pubblicazione della sentenza

PARTI INTEGRANTI DEL MODELLO 231 SISTEMA ORGANIZZATIVO

Il modello organizzativo di gestione e controllo descrive i principi comportamentali di tutti i soggetti coinvolti, ovvero dei destinatari (dipendenti e terzi che operano per Unionbau).

Nell'introduzione del modello si sono analizzati e valutati i processi esistenti nel sistema di gestione, integrandoli secondo necessità con le attività di vigilanza e fasi di controllo, utili a prevenire la commissione di un reato ex D.Lqs. 231/01.

Al fine di poter garantire l'implementazione di questo modello, si sono stabilite le seguenti fasi:

- a) Rilevazione di possibili pericoli e valutazione dei rischi
- b) Aggiornamento e definizione di processi aziendali utili a prevenire la commissione di reati
- c) Definizione di flussi di informazione e comunicazione
- d) Nomina di un organismo di vigilanza per il controllo dell'osservanza delle disposizioni
- e) Definizione di un codice etico con politica di comportamento e anticorruzione

CODICE ETICO COMPORTAMENTALE

Il nostro codice etico è inteso a garantire che tutte le nostre azioni avvengano correttamente dal punto di vista etico, nell'osservanza della responsabilità sociale e dei nostri principi fondamentali.

Per una convivenza onesta e sostenibile.

Il codice etico è visualizzabile in qualsiasi momento all'indirizzo

www.unionbau.it/die-unionbau/vision-werte

SISTEMA SANZIONATORIO

L'efficacia del modello può essere garantita esclusivamente attraverso un congruo sistema sanzionatorio che punisce l'inosservanza delle misure contenute nel modello da parte di tutti i destinatari. Le misure disciplinari vengono comminate secondo le disposizioni di legge previste dal contratto collettivo. Nei confronti di terzi le misure disciplinari trovano applicazione come da disposizioni contrattuali.

FLUSSI DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Il modello può essere "vissuto in prima persona" soltanto se tutti i soggetti coinvolti, interni ed esterni, ne vengono informati in maniera esaustiva, accurata e mirata.

A tale scopo Unionbau ha adottato varie misure:

- a) Organizzazione di corsi di formazione per i dipendenti
- **b)** Pubblicazione della relativa documentazione sul sito Internet www.unionbau.it
- c) Pubblicazione di tutti i documenti in Intranet

DENUNCE ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA, WHISTLEBLOWING

Ciascun destinatario può rivolgersi direttamente all'organismo di vigilanza per richiedere informazioni o chiarimenti sull'osservanza dei principi del codice etico e comportamentale.

In caso di accertati scostamenti dalle disposizioni previste dal modello organizzativo e dal codice etico, ciascun destinatario è tenuto a segnalarli all'organismo di vigilanza. A tale scopo sono stati istituiti i seguenti canali di comunicazione:

E-mail:

asodv@unionbau.it

Indirizzo postale:

Unionbau AG

Zona industriale Molini 11 I-39032 Campo Tures (BZ)

c.a. Organismo di Vigilanza - OdV

Le denunce all'organismo di vigilanza non comportano una responsabilità disciplinare, civile o penale, eccetto nei casi in cui, al termine delle indagini condotte dall'organismo, le denunce non risultassero immotivate e fossero state presentate intenzionalmente e in malafede nei confronti di altri lavoratori o dell'impresa. I lavoratori che presentino denuncia in buona fede sono tutelati da qualsiasi voglia atto di ritorsione, discriminazione o sanzione e possono contare sulla riservatezza, con l'eccezione degli obblighi di legge e della tutela degli interessi della società e delle persone che siano state accusate falsamente e/o in malafede.

UNIONBAU AG

Campo Tures / Bolzano T 0474 677 811, info@unionbau.it

www.unionbau.it

Certificazioni:

Sistema di gestione qualità ISO 9001:2015 Sistema di gestione ambientale ISO 14001:2015 Sistema di gestione della sicurezza e della protezione della salute

ISO 45001:2018