

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E  
 GESTIONE  
 AI SENSI DEL D. LGS. 8 GIUGNO 2001, N.  
 231**



**PARTE GENERALE**

Adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 15.10.2018 Approvato dall'Assemblea dei Soci con deliberazione del 11.10.2018	
<i>Versione 01 del 10.10.2018 – Revisione n. 00</i>	

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### ***INCIPIT***

**Il presente Modello deve essere efficacemente attuato da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto della UNIMED S.c. a r.l.; esso costituisce un punto di riferimento costante nell'attività della Società e va, come tale, osservato e rispettato con scrupolo e diligenza in ogni sua parte e componente.**

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## INDICE

<b>Definizioni</b>		p. 5
<b>I. Introduzione</b>		
1.1. Il D.Lgs. n. 231/2001 e la responsabilità amministrativa degli Enti		p. 10
1.2. L'Ambito soggettivo di applicazione		p. 14
1.3. Autori dei reati		p. 15
1.4. La tipologia dei reati (cc.dd. reati presupposto)		p. 16
1.5. Gli elementi positivi di fattispecie		p. 21
1.6. Elenco dei reati		p. 23
1.7. Gli elementi negativi di fattispecie		p. 34
1.8. Le condotte esimenti		p. 35
1.9. Le sanzioni previste a carico della Società		p. 37
1.10. Le misure cautelari		p. 41
<b>II. La UNIMED S.C. a r.l.</b>		
2.1. Premessa		p. 42
2.2. La <i>Corporate Governance</i>		p. 45
2.3. La Struttura organizzativa		p. 47
2.4. Il sistema delle deleghe e delle procure		p. 48
<b>III. Il Modello di Organizzazione e Gestione</b>		
3.1. Le finalità del Modello		p. 53
3.2. Le fonti del Modello		p. 56
3.3. La struttura del Modello		p. 59
3.3.1. L'accesso alla documentazione relativa alle aree di rischio		p. 61
3.4. L'Approvazione del Modello		p. 62
3.5. Le Modifiche, le integrazioni e gli aggiornamenti del Modello		p. 63
3.6. I Destinatari del Modello		p. 64
3.7. Gli Obblighi di conoscenza del Modello		p. 66
3.8. La Formazione del personale		p. 67

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

3.9. Approccio metodologico	p. 70
3.9.1. Descrizione dell'attività	p. 74

#### **IV. Il sistema sanzionatorio**

4.1. Funzione del sistema sanzionatorio	p. 80
4.2. Il Concorso nelle violazioni	p. 81
4.3. I Criteri di commisurazione delle sanzioni	p. 82
4.4. L'Irrogazione sanzioni disciplinari	p. 83
4.5. Le Misure nei confronti di Dipendenti non Dirigenti	p. 84
4.6. Le Sanzioni applicabili ai Dipendenti Dirigenti	p. 87
4.7. Le Sanzioni applicabili nei confronti del Consiglio di Amministrazione o dei Sindaci	p. 89
4.8. Le Misure nei confronti dei consulenti e dei collaboratori esterni	p. 90
4.9. Il procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni	p. 91
4.9.1. Il procedimento di contestazione della violazione e di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dipendenti non Dirigenti	p. 92
4.9.2. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Dirigenti e degli altri Soggetti Apicali	p. 93
4.9.3. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti degli Amministratori, Sindaci e Revisore	p. 95
4.9.4. Il procedimento di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei Soggetti terzi destinatari	p. 97
4.10 La Tutela degli autori di segnalazioni di reati	p. 98

#### **V. Formazione dei dipendenti e diffusione del Modello**

5.1. Formazione dei dipendenti	p. 100
5.2. Collaboratori esterni e Partners	p. 101

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## DEFINIZIONI

Le seguenti definizioni si riferiscono a tutte le parti del presente Modello, fatte salve le ulteriori, eventuali, definizioni contenute nelle singole parti speciali ed a queste specificatamente riferibili.

**Aree a rischio:** le aree di attività aziendale (partizioni aziendali) nel cui ambito risulta profilarsi, in termini più concreti, il rischio di commissione dei reati così come previsti previsti dal D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

**CCNL:** i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicati dalla UNIMED S.c. a r.l.

**Collaboratori Esterni:** tutti i collaboratori esterni complessivamente considerati, vale a dire i Consulenti, i Fornitori ed i *Partners* in generale.

**Consulenti:** i soggetti che agiscono in nome e/o per conto della UNIMED S.c. a r.l. in forza di un contratto di mandato o di altro rapporto contrattuale di collaborazione professionale.

**Dipendenti:** i soggetti legati da un rapporto di lavoro subordinato con la UNIMED S.c. a r.l., ivi compresi i dirigenti, nonché gli stagisti, i lavoratori a contratto ed a progetto e i lavoratori somministrati.

**D.lgs. n. 231/2001 o "Decreto":** il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni.

**Enti:** società, consorzi, associazioni ecc..

**Esponenti Aziendali:** amministratori, sindaci, revisori, liquidatori, dirigenti e dipendenti della UNIMED S.c. a r.l..

**Soci Consorziati:** le imprese socie della UNIMED S.c. a r.l..

**Funzioni aziendali:** insieme delle attività aziendali raggruppate secondo un criterio di omogeneità delle competenze necessarie per svolgerle.

**Incaricati di un pubblico servizio:** ai sensi dell'art. 358 c.p. *«sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest'ultima, e con*

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

*esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di operameramente materiale».*

**Linee Guida Confindustria:** le Linee Guida adottate da Confindustria per la predisposizione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi dell'art. 6, 3 co., D.Lgs. n. 231/2001, aggiornate al 31 marzo 2014 ed approvate dal Ministero competente.

**Modello:** il presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (M.O.G.C.) ex D.Lgs. n. 231/2001 adottato dalla UNIMED S.c. a r.l..

**Mappatura delle aree a rischio:** selezione ed individuazione delle aree a rischio.

**Operazione sensibile:** operazione o atto che si colloca nell'ambito dei processi sensibili della UNIMED S.c. a r.l..

**Organi sociali:** il Consiglio di Amministrazione, l'Assemblea dei Soci e gli ulteriori organi previsti dallo statuto.

**Organismo di Vigilanza o OdV:** l'Organismo interno di controllo, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello nonché al relativo aggiornamento.

**P.A.:** la Pubblica Amministrazione, con particolare riferimento ai reati nei confronti della stessa.

**Partners:** le controparti contrattuali con le quali la UNIMED S.c. a r.l. addivenga ad una qualche forma di collaborazione contrattualmente regolata (associazione temporanea d'impresa, joint venture, consorzi, licenza, agenzia, fornitura, collaborazione in genere), ove destinati a cooperare con la UNIMED S.c. a r.l. nell'ambito delle aree a rischio.

**Procedure aziendali:** istruzioni e/o modalità operative a cui attenersi nell'espletamento delle operazioni sensibili.

**Processi sensibili:** attività della UNIMED S.c. a r.l. a rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs n. 231/2001.

**Protocolli specifici:** prescrizioni operative a cui attenersi nell'espletamento delle attività a rischio.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

**Pubblici ufficiali:** ai sensi dell'art. 357 c.p. «*sono pubblici ufficiali coloro i quali esercitano una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. Agli stessi effetti è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione o manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*».

**Reati presupposto:** le fattispecie di reato espressamente richiamate dal D.Lgs. n. 231/2001 rilevanti ai fini della configurabilità della responsabilità amministrativa degli enti.

**Responsabile interno:** soggetto referente e responsabile delle operazioni riferibili a specifici processi sensibili, di volta in volta designato dal Consiglio di Amministrazione.

**Società o Ente:** la UNIMED S.c. a r.l., con sede in BARI 70124 (BA), Via Cardinale Agostino Ciasca n. 9.

**Soggetti apicali:** persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione della società o di una unità organizzata dotata di autonomia finanziaria e/o funzionale) o persone che esercitano di fatto la gestione e/o il controllo.

**Terzi:** soggetti estranei alla UNIMED S.c. a r.l. portatori di interessi (c.d. *stakeholders*).

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## INTRODUZIONE

La Società UNIMED S.c. a r.l., sensibile all'esigenza di diffondere e consolidare la cultura della trasparenza e dell'integrità, nell'ottica della *disclosure* e della *compliance*, nonché consapevole dell'importanza di assicurare condizioni di correttezza nella conduzione degli affari e nelle attività aziendali a tutela della posizione e dell'immagine propria e delle aspettative dei soci, ha adottato un "Modello di organizzazione, gestione e controllo" (di seguito "Modello") in linea con le prescrizioni del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito "Decreto" o "Legge") e ss.mm.ii..

La UNIMED S.c. a r.l. ritiene che l'adozione di tale Modello, unitamente alla contemporanea emanazione del Codice Etico, costituisca, al di là delle prescrizioni di legge, un ulteriore valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i dipendenti, i Consorziati e di tutti coloro che a vario titolo collaborano con la medesima Società, al fine di far seguire, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira nel perseguimento del proprio oggetto sociale, e tali comunque da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati dal Decreto.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la UNIMED S.c. a r.l. ha proceduto all'analisi delle proprie aree di rischio tenendo conto, nella stesura dello stesso, delle prescrizioni del Decreto e delle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001" formulate da CONFINDUSTRIA, aggiornate al 31 marzo 2014, in quanto applicabili.

In attuazione di quanto previsto dal Decreto, l'Assemblea dei Soci di UNIMED S.c. a r.l., con formale delibera affida ad un organo monocratico, composto da un membro esterno alla Società (Delibera del 11.10.2018), l'incarico di assumere le funzioni di "Organismo di Vigilanza e di Controllo Interno" (di seguito "Organismo di Vigilanza"), con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello si compone di una Parte Generale volta a disciplinarne la funzione, l'ambito di operatività, i soggetti destinatari, il sistema sanzionatorio.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

Seguono singole Parti Speciali che contengono i principi e le regole interne di organizzazione, gestione e controllo deputate alla prevenzione dei rischi di commissione di quei reati indicati dal Decreto che possono astrattamente essere commessi nell’ambito dello svolgimento delle attività della Società, così come individuati a seguito del Risk Assessment condotto, i poteri e le funzioni dell’Organismo di Vigilanza.

Il Modello è stato così articolato al fine di garantire una più efficace e snella attività di aggiornamento dello stesso. Infatti, se la “Parte Generale” contiene la formulazione di principi di diritto da ritenersi sostanzialmente invariabili, le diverse “Parti Speciali”, in considerazione del loro particolare contenuto, sono suscettibili invece di periodici aggiornamenti.

Inoltre, la dinamica sociale e l’evoluzione legislativa – quale ad esempio una possibile estensione delle tipologie di reati che, per effetto di altre normative, risultino inserite o comunque collegate all’ambito di applicazione del Decreto – potrà rendere necessaria l’integrazione del Modello con ulteriori “Parti Speciali”.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 1.1. IL D.LGS. N. 231/2001 E LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

La legge 29 settembre 2000, n. 300 in ottemperanza agli obblighi previsti dalla convenzione OCSE del settembre 1997 e da altri protocolli internazionali, ha delegato il Governo a predisporre e definire un sistema di responsabilità sanzionatoria amministrativa degli enti e delle società.

In attuazione della legge delega, è stato emanato il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito D.Lgs. n. 231/2001), dal titolo “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, entrato in vigore il 4 luglio 2001, cui si deve l’introduzione *ex novo* nel nostro ordinamento di un regime di responsabilità amministrativa – riferibile sostanzialmente alla responsabilità penale – a carico degli enti per alcuni reati o illeciti amministrativi espressamente previsti dalla legge (cosiddetti “reati presupposto”), commessi nell’interesse o a vantaggio degli enti stessi da soggetti che rivestono al loro interno una posizione apicale ovvero da persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza di questi ultimi.

Qualora l’autore dell’illecito rientri tra i soggetti apicali è stabilita una presunzione di responsabilità, in considerazione del fatto che tale persona fisica esprime, rappresenta e realizza la politica gestionale dell’Ente. Non vi è, invece, alcuna presunzione di responsabilità a carico dell’Ente nel caso in cui l’autore dell’illecito rientri tra i soggetti sottoposti a direzione o vigilanza, poiché in tal caso il fatto illecito del soggetto sottoposto comporta la responsabilità dell’Ente solo se risulta provato che la sua commissione è stata resa possibile dall’inosservanza degli obblighi di direzione e/o vigilanza.

È bene precisare, al contempo, che la responsabilità dell’Ente è aggiuntiva e non sostitutiva rispetto a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito (che resta, dunque, regolata dal diritto penale comune). La su richiamata disciplina prevede una pluralità di sanzioni direttamente in capo alle aziende, come persone giuridiche, per non aver impedito ai propri dipendenti di commettere reati riconducibili all’attività sociale. Si tratta, come si avrà modo di specificare in seguito, di ingenti sanzioni, pecuniarie e non, che possono essere accompagnate dall’irrogazione di misure cautelari interdittive assai pervasive.

Tale ampliamento della responsabilità mira, dunque, a coinvolgere nella repressione di

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

alcuni illeciti penali il patrimonio degli enti (e, in definitiva, gli interessi economici dei soci) che abbiano tratto vantaggio dalla commissione del reato o nel cui interesse il reato sia stato commesso. Fino all'entrata in vigore del D.Lgs. n. 231/2001, infatti, il principio della "personalità" della responsabilità penale lasciava gli enti indenni da conseguenze sanzionatorie diverse da quelle di natura civilistica relative all'eventuale risarcimento del danno, se ed in quanto esistente. Il citato decreto ha inteso, invece, costruire un modello di responsabilità dell'Ente conforme a principi garantistici, connotata da un'evidente funzione preventiva; la previsione di una responsabilità da illecito direttamente in capo alla società è indice di una scelta di politica legislativa precisa, volta a sollecitare gli enti ad organizzare le proprie strutture ed attività in modo da assicurare adeguate condizioni di salvaguardia degli interessi penalmente protetti.

Coerentemente a tale impostazione, la nuova responsabilità introdotta dal D.Lgs. n. 231/2001 sorge soltanto nelle ipotesi in cui la condotta illecita sia stata realizzata *nell'interesse* o a *vantaggio* dell'Ente: non soltanto, dunque, allorché il comportamento illecito abbia determinato un **vantaggio**, patrimoniale o meno, all'Ente, bensì anche nell'ipotesi in cui, pur in assenza di tale concreto risultato, il fatto illecito trovi ragione nell'**interesse**, seppur non esclusivo, dell'Ente.

Non è, invece, configurabile una responsabilità della Società nel caso in cui l'autore del reato o dell'illecito amministrativo abbia agito nell'esclusivo interesse proprio o di terzi.

I caratteri essenziali dell'interesse sono stati individuati nella: *oggettività*, intesa come indipendenza dalle personali convinzioni psicologiche dell'agente e nel correlativo suo necessario radicamento in elementi esterni suscettibili di verifica da parte di qualsiasi osservatore; *concretezza*, intesa come iscrizione dell'interesse in rapporti non meramente ipotetici e astratti, ma sussistenti realmente, a salvaguardia del principio di offensività; *attualità*, nel senso che l'interesse deve essere obiettivamente sussistente e riconoscibile nel momento in cui è stato accertato il fatto e non deve essere futuro e incerto, mancando altrimenti la lesione del bene necessaria per qualsiasi illecito che non sia configurato come mero pericolo; *non necessaria rilevanza economica*, in quanto l'interesse può essere riconducibile pure a una politica d'impresa.

Sotto il profilo dei contenuti, dunque, il vantaggio riconducibile all'Ente – che deve essere mantenuto distinto dal profitto – può essere: *diretto*, ovvero riconducibile in via esclusiva

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

e diretta all'Ente; *indiretto*, cioè mediato da risultati fatti acquisire a terzi, suscettibili però di ricadute positive per l'Ente; *economico*, anche se non necessariamente immediato.

È appena il caso di osservare, peraltro, che la non esclusività dell'interesse dell'Ente, nonché la possibilità di riconoscere un interesse dell'Ente senza vantaggio di questo, costituiscono il fondamento sul quale è stata costruita la possibilità di rinvenire il requisito dell'interesse – rilevante ai fini dell'applicazione delle sanzioni di cui al Decreto – anche nell'ambito dei gruppi societari, sì da giungere ad affermare la responsabilità dell'Ente per illecito dipendente da reato che ha avvantaggiato altro ente facente parte di un medesimo aggregato.

Ciò premesso, la responsabilità in questione è esclusa qualora l'Ente coinvolto dimostri di aver concretamente adottato ed efficacemente attuato, precedentemente alla commissione dei reati, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la consumazione degli stessi.

La normativa ha, dunque, introdotto nell'ordinamento italiano una peculiare forma di responsabilità, nominalmente amministrativa, ma sostanzialmente a carattere afflittivo-penale, a carico di Società, Associazioni ed Enti in genere per particolari reati commessi nel loro interesse o vantaggio da una persona fisica che ricopra al loro interno una posizione apicale o subordinata.

I presupposti applicativi della Legge possono essere, in estrema sintesi, indicati come segue:

- a) l'inclusione della Società nel novero dei soggetti rispetto ai quali la Legge penale trova applicazione;
- b) l'avvenuta commissione di un reato compreso tra quelli elencati dalla stessa Legge, nell'interesse o a vantaggio della Società;
- c) l'essere l'autore del reato un soggetto investito di funzioni apicali o subordinate all'interno della Società;
- d) la mancata adozione o attuazione da parte della Società di un modello organizzativo idoneo a prevenire la commissione di reati del tipo di quello verificatosi;

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- e) in alternativa al punto che precede, per il solo caso di reato commesso da parte di un soggetto apicale, anche il mancato affidamento di autonomi poteri di iniziativa e controllo ad un apposito organismo della Società (o l'insufficiente vigilanza da parte di quest'ultima) e l'elusione non fraudolenta da parte del soggetto apicale del modello di prevenzione adottato dalla Società stessa.

In caso di reato commesso da parte di un soggetto subordinato, la ricorrenza di ciascuna delle circostanze summenzionate è oggetto di uno specifico onere probatorio, il cui assolvimento grava sul Pubblico Ministero; viceversa, nel caso di reato commesso da un soggetto apicale, la ricorrenza di ciascuna delle condizioni di cui ai punti d) ed e) è oggetto di una presunzione semplice (*juris tantum*), fatta salva la facoltà dell'ente di fornire la prova contraria (c.d. inversione dell'onere della prova).

Dal concorso di tutte queste condizioni consegue l'assoggettabilità della Società a sanzioni di svariata natura, accomunate dal carattere particolarmente gravoso, tra le quali spiccano per importanza quella pecuniaria (fino ad un massimo di Euro 1.549.000) e quelle interdittive, variamente graduate (fino alla chiusura coattiva dell'attività per prolungati periodi di tempo).

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni rispecchia nei suoi tratti fondamentali il processo penale vigente, del quale, non a caso, il primo costituisce appendice eventuale; del pari, dispetto del *nomen juris* adottato, l'intero contesto sostanziale in cui la Legge si inserisce è dichiaratamente ispirato a un apparato concettuale di matrice penalistica.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## 1.2. L'AMBITO SOGGETTIVO DI APPLICAZIONE

Il D.Lgs. n. 231/2001 delimita espressamente l'ambito di applicazione della disciplina normativa agli «enti forniti di personalità giuridica» nonché alle «società e associazioni anche prive di personalità giuridica». Si tratta, pertanto, di:

- soggetti che hanno acquisito la personalità giuridica secondo gli schemi civilistici, quali associazioni, fondazioni e altre istituzioni di carattere privatistico che abbiano ottenuto il riconoscimento dello Stato;
- società che hanno acquisito personalità giuridica tramite l'iscrizione nel registro delle imprese;
- enti non personificati, privi di autonomia patrimoniale, ma comunque considerabili soggetti di diritto.

Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari della disciplina di cui al D.Lgs n. 231/2001: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei Deputati, Senato della Repubblica, Corte Costituzionale, Segretariato Generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., C.N.E.L.).

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 1.3. AUTORI DEI REATI

Come innanzi accennato, secondo il D.Lgs. n. 231/2001, la Società è responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio da:

- persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo, c.d. **soggetti in posizione apicale o "apicali"**; art. 5, comma 1, lett. a);
- persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei soggetti sopraindicati (c.d. **soggetti sottoposti all'altrui direzione**; art. 5, comma 1, lett. b).

La Società non risponde, per espressa previsione legislativa (art. 5, comma 2 ), se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. A questo proposito, è utile rilevare, peraltro, che, secondo un orientamento dottrinale ormai consolidatosi sull'argomento, non è necessario che i soggetti sottoposti abbiano con la Società un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dipendenti della stessa, abbiano con essa un rapporto tale da far ritenere che sussista un obbligo di vigilanza da parte dei vertici della società medesima: si pensi ad esempio, agli agenti, ai *partners* in operazioni di *joint-ventures*, ai c.d. parasubordinati in genere, fornitori, consulenti, collaboratori.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### 1.4. LA TIPOLOGIA DEI REATI (CC.DD. REATI PRESUPPOSTO)

Il D.Lgs. in questione, nel suo testo originario, si riferiva ad una serie limitata di reati commessi per lo più nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, quali:

- *malversazione a danno dello Stato* (art. 316 *bis* c.p.);
- *indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato* (art. 316 *ter* c.p.);
- *truffa commessa a danno dello Stato o di altro Ente pubblico* (art. 640, 2 co., n. 1, c.p.);
- *truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche* (art. 640 *bis* c.p.);
- *frode informatica* (art. 640 *ter* c.p.);
- *concussione* (art. 317 c.p.);
- *corruzione per un atto d'ufficio* (art. 318 c.p.);
- *corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio* (art. 319 c.p.);
- *corruzione in atti giudiziari* (art. 319 *ter* c.p.);
- *corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio* (art. 320 c.p.);
- *pene per il corruttore* (art. 321 c.p.);
- *istigazione alla corruzione* (art. 322 c.p.).

Senonché, successivamente all'entrata in vigore del richiamato Decreto, il legislatore è ripetutamente intervenuto sul corpus originario ampliando il novero dei reati presupposti con plurimi interventi normativi.

Ed invero, agli articoli 24 (*Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico*) e 25 (*Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione* – articolo, tra l'altro, modificato dalla L. n. 190/2012), sono stati successivamente aggiunti:

- l'art. 24 *bis* (dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016), che mira a punire i *Delitti informatici e trattamento illecito di dati*;
- l'art. 24 *ter* (introdotto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016), che riguarda i *Delitti di criminalità organizzata*;

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- l'art. 25 *bis* (inserito dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; tenuto conto del D.Lgs. n. 125/2016), che si riferisce ai ***reati di Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento***;
- l'art. 25 *bis* 1 (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009) che riguarda i ***Delitti contro l'industria e il commercio***;
- l'art. 25 *ter* (introdotto dall'art. 3, D.Lgs. n. 61/2002 e modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. n. 69/2015 e dall'art. 6 della L. n. 38/2017), che ha esteso la responsabilità amministrativa degli enti anche nel caso in cui siano commessi ***reati societari*** (quali, ad esempio, false comunicazioni sociali, aggio, impedimento controllo, operazioni in pregiudizio dei creditori, ecc.), limitando tuttavia le sanzioni a quelle di tipo pecuniario; tale articolo è stato altresì aggiornato dal D.Lgs. 15 marzo 2017 n. 38, il quale ha modificato il testo dell'art. 2635 c.c. (Corruzione tra privati) ed ha introdotto il reato di "Istigazione alla corruzione tra privati" di cui all'art. 2635-bis c.c., oltre a prevedere pene accessorie alla condanna nell'art. 2635-ter. L'impatto sul D.Lgs. 231/01 risulta alquanto rilevante, poichè tale nuova norma interviene sulla lettera s-bis) dell'art. 25-ter, aggravando le sanzioni pecuniarie in relazione al reato presupposto di "Corruzione tra privati", introducendo il nuovo reato presupposto di "Istigazione alla corruzione tra privati" e prevedendo per entrambi i reati le sanzioni interdittive di cui all'art. 9, comma 2.
- l'art. 25 *quater* (inserito dall'art. 3 della L. n. 7/2003, recante Ratifica della Convenzione internazionale contro il finanziamento del terrorismo), che si riferisce ai ***delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico***;
- l'art. 25 *quater* 1 (articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006) che riguarda i reati riconducibili alle ***Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili***;
- l'art. 25 *quinquies* (introdotto dall'art. 5 della L. n. 228/2003 e successivamente integrato ad opera dell'art. 10 della L. n. 38/2006, nonché modificato dall'art. 6 della L. n. 199/2016), che mira a reprimere alcuni ***delitti contro la personalità individuale*** (quali, ad esempio, riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù, prostituzione e pornografia minorile, detenzione di materiale

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

pornografico, tratta di persone, iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile, ecc.);

- l'art. 25 *sexies* (introdotto con la L. n. 62/2005, in sede di recepimento della dir. 2003/6/CE), con particolare riferimento sia ai reati sia agli illeciti amministrativi di ***abuso di informazioni privilegiate*** e di ***manipolazione del mercato***;
- l'art. 25 *septies* (introdotto dalla L. n. 123/2007, così come modificato dal D.Lgs. n. 81/2008), con riferimento alle ipotesi di ***omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme sulla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro***;
- l'art. 25 *octies* (introdotto dal D.Lgs. n. 231/2007, modificato dalla L. n. 186/2014), con riferimento ai reati di ***ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio***;
- l'art. 25 *novies* (articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009) in tema di ***Delitti in materia di violazione del diritto d'autore***;
- l'art. 25 *decies* (aggiunto dall'art. 4, L. n. 116 del 3 agosto 2009) con riferimento all'***Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria***;
- l'art. 25 *undecies* (introdotto dall'art. 2 II comma D.Lgs. n. 121 del 7 luglio 2011, e aggiornato dalla Legge n. 68 del 22 maggio 2015) che riguarda i ***Reati ambientali***;
- l'art. 25 *duodecies* (aggiunto dall'art. 2 I° comma D. Lgs n. 109 del 16 luglio 2012 e modificato dall'art. 30 della L. n. 161/2017) che ha introdotto il reato di ***Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare***;
- l'art. 25 *terdecies* (aggiunto dall'art. 5 della L. n. 167/2017 del 20 novembre 2017) che ha introdotto il reato di ***Razzismo e xenofobia***;
- l'art. 12 della Legge n. 9 del 14 gennaio 2013 che ha introdotto ***Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva***;
- l'art. 10 della Legge n. 146 del 16 marzo 2006 che ha introdotto i ***Reati transnazionali***.

Per effetto di tali progressivi ampliamenti, la Legge si applica allo stato ai seguenti reati, in

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

forma consumata o, limitatamente ai delitti, anche semplicemente tentata:

1. reati contro la Pubblica Amministrazione;
2. reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
3. reati societari di cui al codice civile;
4. reati con finalità di terrorismo e de eversione dell'ordine democratico;
5. delitti contro la personalità individuale;
6. reati di abuso di informazioni privilegiate e manipolazioni di mercato;
7. reato di pratiche di mutilazione degli organi femminili;
8. reato di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro;
9. reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita;
10. reati transnazionali;
11. reati informatici;
12. reati contro l'industria e il commercio;
13. reati in materia di violazione del diritto d'autore;
14. reati di criminalità organizzata;
15. reati di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria;
16. reati ambientali;
17. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
18. reati di razzismo e xenofobia;
19. illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Si osserva, fin da subito, che in ragione delle modalità di commissione di ciascun reato

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

presupposto e delle attività tipiche svolte dalla Società, non tutti i reati presupposto indicati dal Decreto risultano essere rilevanti per la Società, bensì soltanto quelli indicati nel successivo paragrafo 1.6.

Si rammenta che i reati presupposto sono suscettibili di essere ulteriormente ampliati in futuro.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 1.5. GLI ELEMENTI POSITIVI DI FATTISPECIE

La fattispecie cui la Legge collega l'insorgere della peculiare forma di responsabilità da essa contemplata postula la contemporanea presenza di tutta una serie di elementi positivi (il cui concorso è cioè necessario) e la contestuale assenza di determinati elementi negativi (la cui eventuale sussistenza costituisce viceversa un'esimente).

Per quanto riguarda gli elementi positivi va innanzitutto precisato che la Legge si applica ad ogni Società o Associazione, anche priva di personalità giuridica, nonché a qualunque altro Ente dotato di personalità giuridica (qui di seguito, per brevità, l'Ente), fatta eccezione per lo Stato e gli enti svolgenti funzioni costituzionali, gli enti pubblici territoriali, gli altri enti pubblici non economici.

Ciò posto, la responsabilità prevista dalla Legge a carico della Società scatta qualora sia stato commesso un reato che:

- risulti compreso tra quelli per i quali indicati dalla Legge nell'apposito elenco (qui di seguito, per brevità, un Reato);
- sia stato realizzato anche o esclusivamente nell'interesse o a vantaggio della Società, salvo che in quest'ultima ipotesi il Reato sia stato commesso nell'interesse esclusivo del reo o di terzi;
- sia stato realizzato da una persona fisica:
  1. in posizione apicale (ossia che esercita funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, o che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso: qui di seguito, per brevità, **Soggetto Apicale**);

ovvero

2. sottoposta alla direzione o alla vigilanza di un Soggetto Apicale (qui di seguito, per brevità, **Soggetto Subordinato**).

Si ritiene opportuno qui evidenziare che, secondo dottrina e giurisprudenza, la responsabilità a carico della Società sorge quando la condotta illecita è posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società stessa e, quindi, indipendentemente dal conseguimento di un vantaggio in concreto. Ciò si desumerebbe, fra l'altro, dall'art. 12, comma 1, lett. a ) del D.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

Lgs. n. 231/2001 ove è prevista la riduzione della sanzione pecuniaria se l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e anche se l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato uno minimo.

Con "vantaggio" si fa, infatti, riferimento alla concreta acquisizione di un'utilità economica, mentre con "interesse" si implica solo la finalizzazione del reato a quella utilità. Inoltre, il richiamo all'interesse dell'ente richiede una verifica ex ante, mentre il vantaggio, che può essere tratto dall'ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica ex post.

Si pone, inoltre, in evidenza che l'interesse/vantaggio non necessariamente deve tradursi in un incremento di ricavi, ma può anche consistere in un risparmio economico, di tempi o di risorse (tipico esempio è rappresentato dalle violazioni commesse con riferimento alla sicurezza sui luoghi di lavoro).

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## 1.6. ELENCO DEI REATI

Per effetto delle successive modifiche apportate alla Legge, risultano attualmente assoggettati all'applicazione di quest'ultima i seguenti Reati, in forma consumata e, relativamente ai soli delitti, anche semplicemente tentata:

### 1) Reati contro la Pubblica Amministrazione di cui agli artt. 24 e 25 del Decreto

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316 ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p. – articolo modificato dalla L. n. 69/2015);
- corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318 c.p. – articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p. – articolo modificato dalla L. n. 69/2015);
- circostanze aggravanti (art. 319-bis c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p. – articolo modificato dalla L. n. 69/2015);
- induzione indebita a dare o a promettere utilità (art. 319-quater c.p. – articolo modificato dalla L. n. 190/2012 e dalla L. n. 69/2015);
- corruzione di persone incaricate di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- pene per il corruttore (art. 321 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- peculato, concussione, induzione indebita a dare o a promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità Europee e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati Esteri (art. 322-bis c.p. – articolo modificato dalla L. n. 190/2012).

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

2) Reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento di cui all'art. 25-bis del Decreto

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p. - i cui 3° e 4° comma sono stati aggiunti dal D.Lgs. n. 125/2016);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);
- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valore di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p. - così come modificato dal D.Lgs. n. 125/2016);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

3) Reati societari di cui all'art. 25-ter del Decreto (così come aggiornato dalla L. del 27 maggio 2015 n. 69)

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c. – articolo modificato dalla L. n. 69/2015);
- false comunicazioni sociali in danno della Società, dei soci o dei creditori (art. 2622 c.c. – articolo modificato dalla L. n. 69/2015);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624 c.c.);
- impedito controllo (art. 2625 c.c.);

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto di interessi (art. 2629-bis c.c. – aggiunto dalla L. n. 262/2005);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c. – aggiunto dalla L. n. 190/2012 e aggiornato dal D.Lgs. n. 38/2017);
- istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635-bis c.c. - aggiunto dal D.Lgs. n. 38/2017);
- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- aggio (art. 2637 c.c.);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c.).

4) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico, di cui all'art. 25-quater del Decreto, in particolare

- associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
- associazioni con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 270-bis c.p.);
- reato di assistenza agli associati (art. 270-ter c.p.);
- arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quater c.p.);
- addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270-quinquies c.p.);
- condotte con finalità di terrorismo (art. 270 sexies c.p.);
- attentato per finalità terroristiche o di eversione (art. 280 c.p.);
- atto di terrorismo con ordigni micidiali o esplosivi (art. 280-bis c.p.);
- sequestro di persona a scopo di terrorismo o eversione (art. 289-bis c.p.);

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- istigazione a commettere uno dei delitti contro la personalità dello Stato (art. 302 c.p.);
- cospirazione politica mediante accordo e associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
- banda armata: formazione e partecipazione; assistenza ai partecipi di cospirazione o banda armata (artt. 306 e 307 c.p.);
- impossessamento, dirottamento e distruzione di un aereo (L. n. 342/1976, art. 1);
- danneggiamento delle installazioni a terra (L. n. 342/1976, art. 2)
- misure urgenti per la tutela dell'ordine democratico e della sicurezza pubblica (art. 1 Legge n. 15 del 1980);
- sanzioni (L. n. 422/1989, art. 3);
- pentimento operoso (D.Lgs. n. 625/1979, art. 5);
- Convenzione di New York del 9 dicembre 1999 (art. 2).

5) Delitti contro la personalità individuale, di cui all'art. 25-quinquies del Decreto, in particolare

- riduzione in schiavitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art. 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art. 600-quater 1 c.p. - aggiunto dall'art. 10, L. 6 febbraio 2006 n. 38);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600-quinquies c.p.);
- tratta e commercio di schiavi (art. 601 c.p.);
- alienazione e acquisto di schiavi (art. 602 c.p.);
- intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis c.p.)
- adescamento di minorenni (art. 609-undecies c.p.).

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

6) Reati di abuso di informazione privilegiata e di manipolazione del mercato, di cui all'art. 25-sexies del Decreto

- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. a (c.d. "insider trading");
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. b (c.d. "tipping");
- abuso di informazioni privilegiate, art. 184 TUF c. 1, lett. c (c.d. "tuyautage");
- manipolazione del mercato (art. 185 TUF<sup>1</sup>).

7) Reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 583-bis c.p.) di cui all'art 25-quater.1 del Decreto

8) Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime, commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute del lavoro (art. 589 e 590 c.p.) di cui all'art. 25-septies del Decreto

9) Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter 1 c.p.) di cui all'art. 25-ocites del Decreto

10) Reati transnazionali (introdotti dalla L. 16 marzo 2006 n. 146)

- associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 quater D.P.R. 23 gennaio 1973 n. 43);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309);
- disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12 commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 D. Lgs. 25 luglio 1998 n. 286 - aggiornato dall'art. 30 L. 17 ottobre 2017 n. 161);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.);

---

<sup>1</sup> D.Lgs. n. 58/1998.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- favoreggiamento personale (art. 378 c.p.).

11) Reati informatici di cui all'art 24-bis del Decreto (aggiornati dal D.Lgs. del 15 gennaio 2016 n. 7)

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art. 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- falsa dichiarazione o attestazione al certificatore di firma elettronica sull'identità o su qualità personali proprie o di altri (art. 491-bis c.p.);
- frode informatica del certificatore di firma elettronica (art. 640-quinquies c.p.).

12) Delitti contro l'industria e il commercio di cui all'art. 25-bis.1 del Decreto

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.).
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

### 13) Reati in materia di violazione del diritto d'autore di cui all'art. 25-nonies del Decreto

- messa a disposizione del pubblico, immettendo in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse e di opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione dell'autore (art. 171 comma I, lett. a) bis e comma III della Legge n. 633 del 1941);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di un programma per elaboratori (art. 171- bis della legge n. 633 del 1941);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico del contenuto di una banca di dati; estrazione o reimpiego della banca di dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171- ter della legge n. 633 del 1941);
- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies della legge n. 633 del 1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzazione per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies della legge n. 633 del 1941).

14) Reati di criminalità organizzata di cui all'art. 24-ter del Decreto

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- delitti di associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi e ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D. Lgs. 286 del 1998 (art. 416 co. 6 c.p.);
- associazioni di tipo mafioso (art. 416-bis c.p. – articolo modificato dalla L. n. 69/2015);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 del D.P.R. 309/1990);
- tutti i delitti se commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'art. 416-bis c.p. per agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo (L. 203/91);
- delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine (art. 407 co. 2 lett. a) c.p.p.).

15) Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (introdotto dall'art. 20 della L. 1 marzo 2001 n. 63) di cui all'art. 25-decies del Decreto

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.)

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

16) Reati ambientali di cui all'art. 25-undecies (così come modificato e integrato dalla L. 22 maggio 2015 n. 68)

- inquinamento ambientale (art. 452-bis c.p. - introdotto dalla L. n. 68/2015);
- disastro ambientale (art. 452-quater c.p. - introdotto dalla L. n. 68/2015);
- delitti colposi contro l'ambiente (art. 452-quinquies c.p. - introdotto dalla L. n. 68/2015);
- traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452-sexies c.p. - introdotto dalla L. n. 68/2015);
- delitti associativi aggravati (art. 452-octies c.p. - introdotto dalla L. n. 68/2015);
- uccisione, distruzione, cattura, prelievo, detenzione di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette (art. 727-bis c.p.);
- distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto (art. 733-bis c.p.);
- scarichi di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose; scarichi sul suolo, nel sottosuolo e nelle acque sotterranee; scarico nelle acque del mare da parte di navi od aeromobili (D. Lgs 152/06, art. 137);
- attività di gestione di rifiuti non autorizzata (D. Lgs 152/06, art. 256);
- inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee (D. Lgs 152/06, art. 257);
- violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (D. Lgs 152/06, art. 258);
- traffico illecito di rifiuti (D. Lgs 152/06, art. 259);
- attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (D. Lgs 152/06, art. 260);
- false indicazioni sulla natura, sulla composizione e sulle caratteristiche chimico-fisiche dei rifiuti nella predisposizione di un certificato di analisi di rifiuti; inserimento nel SISTRI di un certificato di analisi dei rifiuti falso; Omissione o fraudolenta alterazione della copia cartacea della scheda SISTRI - area movimentazione nel trasporto di rifiuti (D. Lgs 152/06, art. 260-bis);
- importazione, esportazione, detenzione, utilizzo per scopo di lucro, acquisto, vendita, esposizione o detenzione per la vendita o per fini commerciali di specie protette (L. 150/92, art. 1 e art. 2);

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- Sanzioni (D.Lgs. n. 152/2006, art. 279);
- inquinamento doloso (D. Lgs. 202/07, art. 8);
- inquinamento colposo (D. Lgs. 202/07, art. 9);
- cessazione e riduzione dell'impiego delle sostanze lesive (L. n. 549/1993 art. 3);

17) Reato di "impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare" di cui all'art 25-duodecies del decreto (ex art. 22, comma 12 bis, D.Lgs. n. 286/1998)

18) Reati di "razzismo e xenofobia" di cui all'art 25-terdecies del decreto (introdotto dall'art. 5 della L. 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018)

19) Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]

- adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari (art. 440 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate (art. 442 c.p.);
- commercio di sostanze alimentari nocive (art. 444 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di segni distintivi di opere dell'ingegno o di prodotti industriali (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);
- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Si precisa che, per quanto concerne i rischi relativi ai reati in materia di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori in bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis), ai reati di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25- quater), al reato di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater.1), così come ai delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinques) e ai delitti in materia di

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

violazione del diritto d'autore (art. 25 novies), essi appaiono solo astrattamente ipotizzabili in quanto le procedure attualmente esistenti e i principi di comportamento individuati nel Codice Etico costituiscono un valido presidio delle attività potenzialmente a rischio.

In considerazione, infine, della forma societaria adottata dalla UNIMED S.c. a r.l. e delle concrete modalità di reperimento delle risorse finanziarie a titolo di capitale di rischio o di debito (società consortile a responsabilità limitata che non fa ricorso a strumenti finanziari diffusi tra il pubblico), non si ravvede la possibilità, neanche astratta, di commissione dei reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato (art. 25 sexies).

Il Modello, dunque, individua nelle allegare sezioni delle Parti Speciali le sole attività della Società (c.d. attività sensibili) che possono comportare il rischio di commissione dei suddetti Reati e prevede per ciascuna attività sensibile principi e protocolli di prevenzione.

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del presente Modello di eventuali ulteriori reati, attuali e futuri, aggiornando, coerentemente, il Modello nella sua Parte Generale e integrandolo nelle relative Parti Speciali.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 1.7. GLI ELEMENTI NEGATIVI DI FATTISPECIE

Pur quando siano stati integrati tutti gli elementi positivi di cui sopra, la responsabilità prevista dalla Legge a carico della Società non scatta se il Reato è stato commesso:

- I. da un Soggetto Apicale, se la Società prova che:
  - a. l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire Reati della specie di quello verificatosi (qui di seguito, per brevità, il Modello);
  - b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della Società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (qui di seguito, per brevità, l'Organo di Vigilanza).
  - c. le persone hanno commesso il Reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
  - d. non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organo di Vigilanza (di seguito anche ODV);
- II. da un Soggetto Subordinato, se il Pubblico Ministero non prova che la commissione del Reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza. In ogni caso, è esclusa l'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza se la Società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## 1.8. LE CONDOTTE ESIMENTI

Come già accennato, il D.Lgs. n. 231/2001, nell'introdurre il regime di responsabilità amministrativa delle società prevede, tuttavia, una forma specifica di esonero da detta responsabilità.

In particolare, nel caso di **reati commessi da *soggetti apicali***, l'articolo 6 del decreto prevede l'esonero qualora l'ente stesso dimostri che:

- «l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi» (d'ora innanzi, per brevità, il *Modello*);
- «il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un Organismo di Vigilanza dell'Ente (d'ora innanzi, per brevità, l'*OdV*) dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo»;
- «le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione»;
- «non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo».

Per i **reati commessi da *soggetti sottoposti*** (articolo 7 del D.Lgs. n. 231/2001), l'Ente può essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che «la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza». In questa ipotesi, dunque, il citato decreto riconduce la responsabilità ad un inadempimento dei doveri di direzione e di vigilanza, che gravano tipicamente sul vertice aziendale (o sui soggetti da questi delegati). L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre «se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

Per il decreto, dunque, l'adozione e l'attuazione effettiva ed efficace di un modello di organizzazione idoneo costituiscono l'adempimento dei doveri di direzione e controllo e operano da esimente della responsabilità dell'ente. Diversamente da quanto previsto per il reato commesso dal soggetto in posizione apicale, in questo caso è onere dell'accusa provare la mancata adozione e l'inefficace attuazione dei modelli.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

In tale ambito, è appena il caso di rilevare, infine, che il Decreto in questione si limita ad indicare le caratteristiche essenziali per la costruzione di un modello di organizzazione, gestione e controllo. Per la prevenzione dei reati il modello deve, in particolare:

- «individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati»;
- «prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente, in relazione ai reati da prevenire», nonché «obblighi di informazione» nei confronti dell'OdV»;
- «individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati»;
- «prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli»;
- «introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello».

Con riferimento, poi, all'efficace attuazione del modello, si prevede:

- «una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nelle attività»;
- «l'introduzione di «un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello».

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## 1.9. LE SANZIONI PREVISTE A CARICO DELLA SOCIETÀ

Le sanzioni previste dal D.Lgs. 231/2001 si distinguono in:

- sanzione amministrativa pecuniaria;
- sanzioni interdittive;
- confisca;
- pubblicazione della sentenza.

La **sanzione amministrativa pecuniaria**, disciplinata dagli articoli 10 e seguenti del ridetto Decreto, costituisce la sanzione “di base”, di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde la società con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione della sanzione, attribuendo al giudice l’obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni valutative; e ciò, al fine di garantire una graduazione della sanzione che tenga in debito conto:

- a) la gravità del fatto;
- b) le condizioni economiche della società.

In particolare, la prima valutazione richiede al giudice di determinare il numero delle cosiddette “*quote*” – parametro di commisurazione della sanzione convenzionalmente stabilito dal legislatore (in ogni caso non inferiore a 100, né superiore a 1000) – tenendo conto:

- del grado di responsabilità dell’ente;
- della gravità del fatto;
- dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Ai fini, invece, della seconda valutazione il giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota, da un minimo di circa € 258,00 ad un massimo di circa € 1.549,00.

Tale importo è fissato «sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’Ente allo scopo di assicurare l’efficacia della sanzione» (articoli 10 e 11, comma 2, D. Lgs. n.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

231/01). Come affermato al punto 5.1. della Relazione al Decreto, «*Quanto alle modalità di accertamento delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente, il giudice potrà avvalersi dei bilanci o delle altre scritture comunque idonee a fotografare tali condizioni. In taluni casi, la prova potrà essere conseguita anche tenendo in considerazione le dimensioni dell'Ente e la sua posizione sul mercato. [...] Il giudice non potrà fare a meno di calarsi, con l'ausilio di consulenti, nella realtà dell'impresa, dove potrà attingere anche le informazioni relative allo stato di solidità economica, finanziaria e patrimoniale dell'Ente*».

L'articolo 12 del Decreto prevede, poi, una serie di ipotesi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta e, precisamente, nei casi in cui:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e la società non ne ha – di fatto – ricavato un vantaggio, o ne ha ricavato un vantaggio minimo, ovvero quando il danno cagionato è di particolare tenuità (riduzione della sanzione pecuniaria a  $\frac{1}{2}$  e comunque non superiore ad € 103.291,00);
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperata in tal senso, ovvero è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da  $\frac{1}{3}$  a  $\frac{1}{2}$ );
- prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la società ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato, ovvero si è adoperato in tal senso, ed è stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (riduzione della sanzione pecuniaria da  $\frac{1}{2}$  a  $\frac{2}{3}$ ).

Le **sanzioni interdittive** previste dall'art. 9, 2° comma, del Decreto sono le seguenti e si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste all'interno di tale testo normativo:

- interdizione temporanea o definitiva dall'esercizio dell'attività aziendale;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

commissione dell'illecito;

- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto temporaneo o definitivo di pubblicizzare beni o servizi.

Perché possano essere comminate, occorre inoltre che ricorra almeno una delle condizioni di cui all'articolo 13, D. Lgs. n. 231/01, ossia:

- a) «l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative»;
- b) «in caso di reiterazione degli illeciti».

In ogni caso, non si procede all'applicazione delle sanzioni interdittive, qualora il reato sia stato commesso nel prevalente interesse dell'autore o di terzi e la società ne ha ricavato un vantaggio minimo o nullo ovvero il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni e la scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal giudice sulla base dei criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, «tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso» (art. 14, D.Lgs. n. 231/01).

L'applicazione delle sanzioni interdittive è, altresì, esclusa dal fatto che la società abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'articolo 17, D.Lgs. n. 231/01 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- «l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso»;
- «l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi»;

- «l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca».

Il Legislatore si è, inoltre, preoccupato di precisare che l'interdizione dell'attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

Ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. n. 231/01, è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la **confisca** – anche per equivalenti – del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Infine, è prevista la **pubblicazione della sentenza di condanna**, per una sola volta, per estratto o per intero a spese della società, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, a cura della cancelleria del giudice competente.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 1.10. LE MISURE CAUTELARI

Il D.Lgs. n. 231/2001 prevede, altresì, la possibilità di applicare all'ente le sanzioni interdittive previste dall'art. 9, 2° comma, anche in via cautelare.

Siffatte misure rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e, quindi, nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero solo in presenza di determinate condizioni.

L'art. 45 indica i presupposti per l'applicazione delle misure cautelari condizionandone il ricorso alla sussistenza di gravi indizi di colpevolezza sulla responsabilità dell'ente – così ricalcando la disposizione contenuta nell'art. 273, 1° comma, c.p.p. – nonché alla ricorrenza di elementi, fondati e specifici, tali da fare ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Il procedimento applicativo delle misure cautelari è modellato su quello delineato dal codice di procedura penale, seppure con alcune deroghe. Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice all'uopo deputato. L'ordinanza applicativa è quella prevista dall'art. 292 c.p.p., norma espressamente richiamata nell'art. 45 del decreto legislativo *de quo*.

Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere alla richiesta del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali la stessa si fonda.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## LA UNIMED S.C. A R.L.

### 2.1 PREMESSA

La UNIMED S.c. a r.l. è una società, nata nel 2013, con scopo consortile e, pertanto, non ha fine di lucro, che opera prevalentemente per il coordinamento degli interventi dei singoli consorziati per l'esecuzione dei lavori necessari alla realizzazione, gestione e manutenzione di immobili, infrastrutture, trasporti, energia, impianti e ambiente per la Pubblica Amministrazione o Privati. La Società consortile agisce in nome proprio ma sempre per conto e nell'interesse dei consorziati. Essa ha, dunque, lo scopo di promuovere tutte le attività necessarie all'aggiudicazione in capo ad essa stessa di lavori pubblici o privati compresi nelle categorie previste dall'allegato "A" del D.P.R. n. 207/2010, nonché all'esecuzione degli stessi che essa potrà attuare sulla base della comune struttura d'impresa, ai sensi dell' art. 47 del D.Lgs 50/2016 e s.m.i., oppure indicando in sede di offerta, una o più imprese consorziate ai sensi dell' art. 48 del D.Lgs 50/2016 e s.m.i..

Costituitasi in Bari il 03 luglio 2013, nella forma di società consortile a responsabilità limitata, la UNIMED S.c. a r.l. ha iniziato a svolgere attività d'impresa in data 1 settembre 2013, nello specifico coordinamento interventi dei singoli consorziati per l'esecuzione dei lavori necessari alla realizzazione, gestione e manutenzione di immobili, infrastrutture, trasporti, energia, impianti e ambiente per la pubblica amministrazione o privati (Codice Ateco 82.99.99 - altri servizi di sostegno alle imprese nca).

L'attuale capitale sociale, deliberato, sottoscritto e versato è pari ad € 10.000,00 (Euro diecimila,00). La quota sociale di maggioranza (quote nominali pari ad € 5.631,14) è detenuta dalla PRIMOS S.r.l. (C.F. 07410550722), che pertanto ne detiene il controllo, mentre le restanti quote appartengono alle seguenti Società Consorziate: PRIMOS ENGINEERING S.r.l. (C.F. 06975750727), AEDINOVIS S.r.l. (C.F. 07344580720), IMPIANTI SERVIZI MEDICALI S.r.l. (C.F. 07877600721), AEDIFICARE S.r.l. (C.F. 07095820721), HTC COSTRUZIONI E SERVIZI S.r.l. (C.F. 03303530129), COSTRUZIONI MURGOLO S.r.l. (C.F. 05303650724), SARACENO GEOM. ENZO (C.F. 01828370765), LEONARDO EDILIZIA di LEONARDO ADDABBO (C.F. 07052000721),

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

SERRSUD S.r.l. (C.F. 06871070725), T.S.M. - TECNOLOGIE - SISTEMI – MONTAGGI S.r.l. (C.F. 05299020726), COSTRUZIONI IDRAULICHE ITALIA S.r.l. (C.F. 08369390961), DUE "N" IMPIANTI S.r.l. (C.F. 05442600721), SISTEMI ELETTRICI TECNOLOGICI INDUSTRIALI - S.E.T.I. S.r.l. (C.F. 05944760726).

In particolare, il perseguimento del proprio oggetto sociale, la UNIMED S.c. a r.l. partecipa a gare di appalto private o pubbliche, in Italia e/o all'estero, predisponendo e presentando le offerte, in nome proprio o per conto e nell'interesse di uno, di alcuni o di tutti i consorziati, per l'affidamento di: a) concessioni e/o appalti pubblici di lavori, di servizi e di forniture, nei "settori ordinari" e/o "settori speciali" così come definiti dall'art. 3 del codice dei contratti pubblici ex D.Lgs 50/2016 e s.m.i.; b) "contratti esclusi" così come definiti dall'art. 3 e dal Titolo II della Parte I del D.Lgs 50/2016 e s.m.i.; c) opere di realizzazione di infrastrutture come "concessionario" e/o "contraente generale" ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dalla Parte III del D.Lgs 50/2016 e s.m.i.

Nell'ambito degli appalti, dunque, la UNIMED S.c. a r.l. si occupa di realizzare le attività ed i lavori in proprio o mediante assegnazione totale o parziale alle imprese consorziate, eseguire la eventuale direzione tecnica ed il coordinamento dei lavori, svolgere tutti quei servizi, che risultasse opportuno realizzare in tutto o in parte con mezzi comuni: approvvigionamento di materiali o di mano d'opera, noleggi da terzi ed acquisti da terzi di macchinari, trasporti, procedure espropriative, amministrative e fiscali, appalti a terzi ecc.; ancora, si occupa di gestire tutti i rapporti con le Stazioni Appaltanti o concedenti e così, ad esempio, per la redazione in contraddittorio della contabilità dei lavori, degli stati di avanzamento lavori, delle procedure revisionali e delle varianti, nonché la riscossione dei certificati di pagamento, la ripartizione tra i consorziati degli importi corrispettivi, la presentazione e coltivazione di eventuali riserve, il contenzioso in sede amministrativa, arbitrale e giudiziaria in tutti i gradi di giurisdizione, ecc.; provvede a trattare nell'interesse dei consorziati, tutti indistintamente gli affari promossi del Consorzio aventi relazione con i lavori, l'offerta, la condotta delle trattative e la stipulazione dei relativi contratti ed atti; si impegna a conseguire e mantenere nel tempo la qualificazione di cui al D.Lgs 50/2016 e s.m.i. e del D.P.R. 207/2010 e successive modificazioni.

La UNIMED S.c. a r.l. non detiene partecipazioni ed interessenze in altre società e aziende.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

Per il compimento di talune operazioni commerciali, industriali e finanziarie che abbiano direttamente o indirettamente attinenza con il proprio oggetto sociale, ed in particolare ai fini della partecipazione alle gare per appalti e concessioni pubbliche, la UNIMED S.c. a r.l. può, a sua volta, dar vita ad associazione temporanee tra imprese ovvero costituisce e partecipa a consorzi o società consortili con enti ed aziende dello stesso ramo o, comunque, svolgenti attività connesse.

La Società per il perseguimento dell'oggetto sociale può compiere tutte le operazioni commerciali, mobiliari, creditizie e finanziarie atte al raggiungimento degli scopi sociali.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## **2.2. LA CORPORATE GOVERNANCE**

Il sistema di governo della UNIMED S.c. a r.l. è di tipo tradizionale ordinario con organo di gestione unico e plurisoggettivo.

### *Consiglio di Amministrazione*

L'attuale Consiglio di Amministrazione della UNIMED S.c. a r.l. è composto da: Dott. Michele Lista (C.F. LSTMHL77T08A662D), Presidente del Consiglio di Amministrazione, nominato con delibera assembleare del 03.07.2013 (iscritta in data 18.07.2013), con scadenza fino alla revoca; Arch. Emanuele Degennaro (C.F. DGNMNL79D11A662G), Amministratore Delegato, nominato con delibera assembleare del 17.03.2014 (iscritta in data 16.04.2014), con scadenza fino alla revoca; Ing. Giovanni Di Cagno Abbrescia (C.F. DCGGNN72M07H501H), Consigliere di Amministrazione, nominato con delibera assembleare del 10.10.2018 (iscritta in data 09.11.2018), con scadenza fino alla revoca.

Al Consiglio di Amministrazione sono conferiti i più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione della Società, con la sola esclusione di quelli riservati all'Assemblea dallo Statuto e dalla Legge. In particolare, gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano dalla Legge riservate in modo tassativo ai Soci e/o all'Assemblea dei Soci

L'Amministratore Delegato ha la rappresentanza generale della Società.

### *Direttore Tecnico*

Ai sensi dell'art. 18 dello Statuto della Società (del 17.06.2016), l'Organo amministrativo nomina all'unanimità il Direttore Tecnico; con atto del 02.08.2013, è stato nominato dal Consiglio di Amministrazione quale Preposto alla Direzione Tecnica l'Ing. Pierpaolo Semeraro (C.F. SMRPPL74H20A662Y), con durata dell'incarico quinquennale, il quale, ai sensi della normativa in materia di opere pubbliche, non potrà svolgere tale incarico in una qualsiasi delle imprese associate e dovrà avere le caratteristiche stabilite dall'articolo 26 del D.P.R. 25.01.2000 n. 34 o secondo quanto stabilito dalla determina n. 56/2000 dell'Autorità per la vigilanza sui lavori pubblici, nonché secondo la modifica introdotta dall'art. 65 comma 5 della Legge 23.11.2000 n. 388 e in ogni caso secondo le normative vigenti al momento della sua nomina. Il Direttore Tecnico assume la gestione tecnica dello svolgimento dei lavori, impartisce le disposizioni tecniche ai singoli associati

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

per lo svolgimento delle singole fasi attribuite nel corso dei lavori, intrattiene rapporti con le stazioni appaltanti.

Assume altresì le funzioni di Direttore Tecnico l'Arch. Emanuele Degennaro, già Amministratore Delegato.

*Collegio Sindacale*

Forma giuridica e dimensioni dell'impresa (in termini di volume d'affari) non richiedono la costituzione e presenza all'interno della Società del Collegio Sindacale.

*Revisore dei conti*

Forma giuridica e dimensioni dell'impresa (in termini di volume d'affari) non richiedono la costituzione e presenza all'interno della Società del Revisore dei Conti.

*Assemblea dei soci*

È competenza dell'assemblea dei soci deliberare, in sede ordinaria e straordinaria, sulle materie riservate alla stessa dalla Legge o dallo Statuto della UNIMED S.c. a r.l..

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 2.3. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

La UNIMED S.c. a r.l. si è dotata di una struttura organizzativa e professionale in funzione delle dimensioni aziendali e delle concrete esigenze operative, individuando con precisione i ruoli chiave dell'organizzazione, le funzioni e le specifiche responsabilità assegnate.

La struttura organizzativa che supporta, nell'impianto, il Modello è delineata da due strumenti di rappresentazione e progettazione di ruoli, compiti, attività e responsabilità quali:

- l'*Organigramma* (di cui alla Parte Speciale lettera B, allegata alla presente Parte Generale), nel quale è schematizzata la struttura organizzativa della società avendo a riferimento il ruolo ricoperto dal personale che assume nella UNIMED S.c. a r.l. specifiche funzioni, responsabilità o deleghe;
- il *Funzionigramma* (o *Mansionario*), documento in cui sono esposte le attività proprie di ciascuna funzione e le specifiche responsabilità e autorità, anche in relazione al Sistema Qualità UNI EN ISO 9001 di cui la Società si è dotata dal 18.04.2018, nonché al Sistema di Gestione Ambientale UNI EN ISO 14001 di cui la Società si è dotata dal 18.04.2018.

La progettazione delle diverse attività all'interno della UNIMED S.c. a r.l. è sviluppata puntando ad una rigorosa separazione di responsabilità e di ruoli tra le attività esecutive, autorizzative e di controllo. Sulla base di tale principio, tendenzialmente non vi è quindi una identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge o dalle procedure della Società.

La struttura organizzativa della Società è, dunque, orientata a garantire, da un lato, la separazione di compiti, ruoli e responsabilità tra le funzioni operative e quelle di controllo, dall'altro, la massima efficienza possibile di tutta l'organizzazione, al fine del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## 2.4. IL SISTEMA DELLE DELEGHE E DELLE PROCURE

### *Profili generali*

La struttura organizzativa della UNIMED S.c. a r.l. deve avere un assetto chiaro, formalizzato e coerente con la ripartizione delle competenze tra le varie funzioni aziendali.

L'attribuzione di deleghe, procure e poteri deve essere sempre coerente con le responsabilità organizzative e gestionali definite, e il loro esercizio non può prescindere dal conferimento espresso di essi secondo le modalità e nel rispetto dei limiti previsti dallo Statuto.

Il livello di autonomia, il potere di rappresentanza ed i limiti di spesa assegnati ai vari titolari di deleghe e procure all'interno della UNIMED S.c. a r.l. risultano, di conseguenza, individuati e fissati in stretta coerenza con il livello gerarchico del destinatario della delega o della procura, nonché, ove conferita a soggetti estranei all'organico aziendale, con le funzioni in concreto svolte e le finalità perseguite.

Il sistema delle deleghe e dei poteri di firma è costantemente applicato nonché monitorato nel suo complesso e, ove del caso, aggiornato, in ragione delle modifiche intervenute nella struttura aziendale, in modo da corrispondere e risultare il più possibile coerente con l'organizzazione gerarchico - funzionale della Società.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, il sistema di deleghe e procure in vigore, nonché la loro coerenza con tutto il sistema delle comunicazioni organizzative (tali sono quei documenti interni all'azienda con cui vengono conferite le deleghe), raccomandando eventuali modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al procuratore o vi siano altre anomalie.

### *Requisiti essenziali*

Si intende per "delega" l'atto – tanto di natura negoziale quanto di natura organizzativa e interna – di attribuzione di funzioni e compiti, riflesso nel sistema di comunicazioni organizzative; si intende per "procura" il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce ad un soggetto dei poteri di rappresentanza diretta nei confronti dei terzi.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

Ai titolari di una funzione aziendale ovvero di funzioni delegate che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, vengono conferite delle procure di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione loro attribuiti.

I requisiti essenziali del sistema di deleghe, ai fini di una efficace prevenzione dei reati sono i seguenti:

- tutti coloro che intrattengono per conto della UNIMED S.c. a r.l. rapporti con la P.A. devono essere dotati di delega formale in tal senso;
- le deleghe devono coniugare ciascun potere di gestione alla relativa responsabilità e ad una posizione adeguata nell'organigramma (ove si tratti di soggetti inseriti nell'organico aziendale) ed essere aggiornate in conseguenza dei mutamenti organizzativi;
- ciascuna delega deve definire in modo specifico ed inequivoco i poteri del delegato e il soggetto (organo o individuo) cui il delegato riporta gerarchicamente ed, eventualmente, gli altri soggetti ai quali le deleghe sono congiuntamente o disgiuntamente conferite;
- i poteri gestionali assegnati con le deleghe e la loro attuazione devono essere coerenti con gli obiettivi aziendali;
- il delegato deve disporre di poteri di spesa ed amministrativi adeguati alle funzioni conferitegli.

I requisiti essenziali del sistema di attribuzione delle procure, ai fini di una efficace prevenzione dei reati in questione, sono i seguenti:

- ai titolari di una funzione aziendale che necessitano, per lo svolgimento dei loro incarichi, di poteri di rappresentanza, viene conferita una "procura generale funzionale", di estensione adeguata e coerente con le funzioni ed i poteri di gestione attribuiti al titolare attraverso la "delega";
- le procure speciali sono conferite solo ove strettamente necessarie e devono essere accompagnate, laddove attribuite a soggetti esterni alla Società, da contestuale mandato nel quale sono specificati:

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- i) i poteri e le finalità dell'attività delegata;
  - ii) l'espressa dichiarazione del mandatario attestante la conoscenza ed il rispetto del contenuto del Modello e del Codice Etico, pena la risoluzione del contratto;
  - iii) i casi di decadenza dai poteri conferiti;
- al procuratore devono essere conferiti poteri di spesa ed amministrativi coerenti con l'attività ad espletarsi.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE (M.O.G.)

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la UNIMED S.c a r.l., con delibera del 15.10.2018 del Consiglio di Amministrazione, ha adottato il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo (il presente Modello).

Il Consiglio di Amministrazione ha competenza esclusiva per l'adozione e la modificazione del Modello idoneo a prevenire reati in genere e, in particolare, quelli richiamati dagli artt. 24 e seguenti del Decreto e ss.mm.ii..

Il Modello è stato elaborato tenendo conto della struttura e dell'attività concretamente svolta dalla Società, della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

La Società ha proceduto ad un'analisi preliminare del proprio contesto aziendale e successivamente ad un'analisi delle aree di attività che presentano profili potenziali di rischio in relazione alla commissione dei reati indicati dal Decreto.

In particolare, sono stati oggetto di analisi: la storia della Società, il contesto societario, il settore di appartenenza, l'organigramma aziendale, il sistema di Corporate Governance esistente, il sistema delle procure e delle deleghe, i rapporti giuridici esistenti con soggetti terzi (clienti, fornitori, ecc.), la realtà operativa aziendale, le prassi e le procedure formalizzate e diffuse all'interno della Società per lo svolgimento delle operazioni.

Ai fini della predisposizione del presente Modello, la UNIMED S.C a r.l. ha proceduto:

- a. all'individuazione delle attività sensibili: attraverso la ricognizione delle attività svolte dalla Società tramite interviste con i responsabili delle funzioni aziendali, l'analisi dell'organigramma aziendale e del sistema di ripartizione delle responsabilità, sono state individuate le aree in cui è possibile che siano commessi i reati presupposto indicati nel Decreto;
- b. all'identificazione delle procedure di controllo già esistenti: attraverso interviste con i Responsabili delle funzioni aziendali, integrate con questionari di autovalutazione, sono state identificate le procedure di controllo già esistenti nelle aree sensibili precedentemente individuate;

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- c. all'identificazione di principi e regole di prevenzione: alla luce dei risultati delle due precedenti fasi, sono stati individuati i principi e le regole di prevenzione che devono essere attuate, per prevenire, per quanto ragionevolmente possibile, la commissione dei reati presupposto rilevanti per la UNIMED S.C a r.l.. A tal fine, la Società ha tenuto conto degli strumenti di controllo e di prevenzione già esistenti, diretti a regolamentare il governo societario, quali lo Statuto, il sistema di deleghe e procure nonché le procedure operative redatte dalle singole funzioni aziendali e le procedure previste dai Sistemi di Gestione Integrata connessi con le Certificazioni UNI EN ISO.

In relazione alla possibile commissione di reati contro la persona (art. 25-septies del Decreto), la UNIMED S.C a r.l. ha proceduto all'analisi del proprio contesto aziendale e di tutte le attività specifiche ivi svolte nonché alla valutazione dei rischi a ciò connessi sulla base di quanto risulta dalle verifiche svolte in ottemperanza alle previsioni del D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni e della normativa speciale vigente in materia di antinfortunistica, tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 3.1. LE FINALITÀ DEL MODELLO

La scelta della UNIMED S.C a r.l. di dotarsi di un Modello di Organizzazione e di Gestione si inserisce nella più ampia politica di sensibilizzazione alla gestione trasparente e corretta della Società, nel rispetto della normativa vigente (*compliance*) e dei fondamentali principi di etica degli affari nel perseguimento dell'oggetto sociale.

Sebbene la realizzazione di un Modello costituisca una mera "facoltà" per la UNIMED S.C a r.l. e non un obbligo giuridico, non di meno la Società, sensibile all'esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali – anche a tutela dell'immagine propria, dei soci e dei dipendenti – ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione ed all'attuazione del Modello.

Scopo del Modello è la predisposizione di un sistema strutturato ed organico di protocolli operativi ed attività di controllo (preventive ed *ex post*) che abbia come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante l'individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione. I principi contenuti del Modello devono condurre, da un lato, a determinare una piena consapevolezza del potenziale autore del reato di commettere un illecito (la cui commissione è fortemente condannata e contraria agli interessi della UNIMED S.C a r.l., anche quando apparentemente essa potrebbe trarne un vantaggio), dall'altro, grazie ad un monitoraggio costante dell'attività, a consentire alla Società di reagire tempestivamente nel prevenire od impedire la commissione del reato stesso.

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione della UNIMED S.C a r.l., predisposto ai sensi e in conformità del D.Lgs. n. 231/2001, approntato sulla scorta della preventiva individuazione delle aree di possibile rischio nell'attività aziendale al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, si propone, dunque, come finalità quelle di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società - ed in particolare quelli impegnati nelle «aree di attività a rischio reato» - consapevoli di

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;

- informare tutti coloro che operano con la Società – siano essi dipendenti o collaboratori esterni – che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della UNIMED S.C a r.l..

Sotto il profilo squisitamente organizzativo, poi, la Società ritiene che l'adozione del Modello possa contribuire anche al raggiungimento dei seguenti risultati:

- *aumentare l'efficacia e l'efficienza delle operazioni aziendali nel realizzare le strategie della società;*
- *migliorare la competitività nel mercato nazionale:* il Modello rafforza l'immagine di UNIMED S.C a r.l. nell'opinione pubblica, ne legittima *mission* e *vision*, con conseguente aumento di fiducia nei rapporti d'affari tra la Società e gli investitori e tra la stessa e la clientela (potenziale ed acquisita). Esso, infatti, costituisce una forma di garanzia per i c.d. "portatori di interessi" (gli *stakeholders*, in altre parole tutti i soggetti privati e pubblici, italiani e stranieri - individui, gruppi, aziende, istituzioni - che abbiano a qualsiasi titolo contatti con la società: fornitori, investitori, dipendenti, ecc.) contro il fenomeno della criminalità economica.
- *migliorare l'ambiente interno di lavoro:* il Modello promuove la formazione del personale e la responsabilizzazione dei singoli. Si valorizza il contributo delle risorse umane (dipendenti e collaboratori) al presidio della conformità operativa alle norme interne ed esterne e sono incentivati comportamenti improntati a principi quali l'onestà, la professionalità, la serietà e la lealtà.

In ogni caso, oltre ai principi già indicati, punti cardine del Modello sono, come sarà

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

meglio specificato nei successivi paragrafi:

- l'attività di sensibilizzazione e diffusione a tutti i livelli aziendali delle regole comportamentali e delle procedure istituite;
- la mappa delle aree a rischio dell'azienda con l'individuazione dei processi sensibili, vale a dire delle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati;
- la prevenzione del rischio, attraverso l'adozione di principi procedurali dotati di specificità e volti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società in relazione ai reati da prevenire;
- la verifica e documentazione delle operazioni a rischio;
- l'individuazione - anche attraverso il richiamo a procedure aziendali adottate dalla Società - di modalità di gestione delle risorse finanziarie che consentano la tracciabilità di ogni singola operazione;
- il rispetto del principio della segregazione delle funzioni;
- la definizione di poteri autorizzativi coerenti con le responsabilità assegnate;
- la verifica dei comportamenti aziendali, nonché del funzionamento del Modello con conseguente aggiornamento periodico;
- l'adozione di un sistema disciplinare specifico ed idoneo a perseguire e sanzionare l'inosservanza delle misure organizzative adottate;
- l'attribuzione all'Organismo di Vigilanza all'uopo istituito di specifici compiti di vigilanza sull'efficace e corretto funzionamento del Modello.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 3.2. LE FONTI DEL MODELLO

Per espressa previsione legislativa (art. 6, comma 3 D.Lgs. n. 231/2001), i Modelli di Organizzazione e di Gestione possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle Associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della Giustizia.

Per la predisposizione del proprio Modello di Organizzazione e Gestione della UNIMED S.C a r.l. ha espressamente tenuto conto, oltre che delle disposizioni del richiamato Decreto, anche della Relazione Ministeriale accompagnatoria, delle *“Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001”* predisposte da Confindustria<sup>2</sup>, nonché del più recente *Codice di comportamento delle*

---

<sup>2</sup> La prima Associazione rappresentativa di categoria a redigere un documento di indirizzo per la costruzione dei modelli è stata Confindustria che, nel marzo del 2002, ha emanato delle Linee Guida, poi parzialmente modificate e aggiornate prima nel maggio 2004, successivamente, nel marzo 2008 e, infine, nel marzo 2014. Tutte le versioni delle Linee Guida di Confindustria sono state, di volta in volta, giudicate adeguate dal Ministero di Giustizia (con riferimento alle Linee Guida del 2002, cfr. la “Nota del Ministero della Giustizia” del 4 dicembre 2003, con riferimento agli aggiornamenti del 2004 e del 2008, cfr. le note ministeriali del 28 giugno 2004 e del 2 aprile 2008, e con riferimento all’ultimo aggiornamento disponibile del 2014, cfr. la nota ministeriale del 21 luglio 2014). Le citate Linee Guida costituiscono, quindi, un primario punto di partenza per la corretta costruzione di un Modello. Secondo le stesse, i passi operativi per la realizzazione di un sistema di gestione del rischio possono essere schematizzate secondo i seguenti punti fondamentali: inventariazione degli ambiti aziendali di attività, attraverso l’individuazione delle aree potenzialmente interessate al rischio, ossia delle aree/settori aziendali nei quali sia astrattamente possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal d.lgs. n. 231/2001 (c.d. “mappa delle aree aziendali a rischio”); analisi dei rischi potenziali, che deve avere riguardo alle possibili modalità attuative dei reati e alla storia dell’ente, attraverso la “mappa documentata delle potenziali modalità attuative degli illeciti”; valutazione/costruzione/adeguamento del sistema di controlli preventivi, al fine di prevenire la commissione dei reati ex d.lgs. n. 231/2001 attraverso la descrizione documentata del sistema di controlli preventivi attivato, con dettaglio delle singole componenti del sistema, nonché degli adeguamenti eventualmente necessari. Le componenti (cd. “*protocolli*”) più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria con riferimento ai reati dolosi sono: Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati; sistema organizzativo; procedure manuali ed informatiche; poteri autorizzativi e di firma; sistema di controllo di gestione; comunicazione al personale e sua formazione. Con riferimento ai reati colposi (reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro), le componenti più rilevanti di un sistema di controllo preventivo individuate da Confindustria sono: Codice Etico (o di comportamento) con riferimento ai reati considerati; struttura organizzativa; formazione e addestramento; comunicazione e coinvolgimento; gestione operativa; sistema di monitoraggio della sicurezza. Il sistema di controllo deve altresì prevedere l’adozione dei principi etici rilevanti relativamente alle fattispecie di reato contemplate dal citato Decreto, che possono essere documentati in un codice etico o comportamentale. Un adeguato sistema sanzionatorio deve essere definito in relazione alla violazione dei principi etico-comportamentali e più in generale dei protocolli definiti dall’azienda. È opportuno evidenziare, infine, che il mancato rispetto di punti specifici delle Linee Guida non inficia la validità del modello di organizzazione, gestione e controllo definito dall’impresa. Il singolo modello, infatti, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle Linee Guida che, per loro natura, hanno carattere generale.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

*imprese di costruzione*, ai sensi dell' art. 6 comma 3 del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231 e ss.mm.ii., emanato dall'ANCE - aggiornamento 2018 della revisione 2013<sup>3</sup>.

A tal ultimo riguardo, peraltro, è appena il caso di precisare che l'eventuale scelta di non adeguare il Modello a talune delle indicazioni contenute nelle predette Linee Guida non inficia la validità dello stesso. Come, infatti, espressamente precisato nelle medesime Linee Guida, il singolo Modello, dovendo essere redatto con riferimento alla realtà concreta della Società, ben può discostarsi dalle stesse che, per loro natura, hanno carattere generale.

Nel caso di specie, tuttavia, il Modello si attiene rigorosamente alle predette Linee Guida. In particolare, il presente Modello ed il sistema di controllo ivi previsto si informano ai seguenti principi, sì come richiesto dalle Linee Guida predisposte da Confindustria:

- **verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza** di ogni operazione;
- **applicazione del principio di separazione delle funzioni** e segregazione

<sup>3</sup> Nel 2003 ANCE ha predisposto e sottoposto al Ministero della Giustizia la prima edizione del Codice di Comportamento delle Imprese di Costruzione ai sensi dell'art. 6, comma 3, del DLgs 8 giugno 2001, n. 231. La continua evoluzione della legislazione di riferimento, con l'aumento del numero e della tipologia dei reati presupposto, e della giurisprudenza in tema di responsabilità amministrativa ha reso necessari successivi interventi sul Codice di Comportamento ANCE, effettuati con cadenza sostanzialmente quinquennale. La revisione 2008, lasciando sostanzialmente invariato l'impianto del Codice di Comportamento 2003, ha integrato il Modello organizzativo con i protocolli relativi alla prevenzione dei nuovi reati presupposto introdotti dal legislatore a tutto il 30 giugno 2008, fra i quali quelli relativi alla sicurezza, fondamentali per le imprese di costruzioni. La nuova revisione del Codice è stata valutata idonea ed adeguata dal Ministero della Giustizia in data 6 luglio 2008. La revisione 2013 ha ulteriormente integrato il Modello organizzativo 2008 con i protocolli relativi alla prevenzione dei nuovi reati presupposto introdotti dal legislatore a tutto il 31 dicembre 2013, fra i quali quelli relativi ai reati ambientali e alla corruzione fra privati. In questa occasione è stata anche effettuata una revisione generale del Codice di Comportamento ANCE, con l'obiettivo di:

- rendere più semplice l'utilizzo del Codice da parte delle Imprese associate
- aggiornare i protocolli preesistenti, quando gli stessi si sono dimostrati inadeguati (per difetto o per eccesso)
- tenere conto dei più recenti orientamenti della giurisprudenza
- approfondire la tematica relativa alla valutazione del rischio commissione reati, evidenziando e differenziando i casi relativi alle piccole e alle grandi imprese.

La revisione 2013 del Codice di Comportamento ANCE è stata valutata idonea ed adeguata dal Ministero della Giustizia in data 20 dicembre 2013. Attualmente si è ritenuto che il quadro di riferimento complessivo della revisione generale effettuata nel 2013 conservasse ancora piena validità e che ci si potesse limitare ad analizzare le modifiche legislative apportate al DLgs 231/2001 dopo tale data, per valutare il rischio specifico correlato ai nuovi reati presupposto e per proporre nuovi protocolli di prevenzione ed informazione quando necessario. Si è quindi predisposto il presente aggiornamento 2018, da utilizzare insieme alla revisione 2013 del Codice di Comportamento a suo tempo valutata idonea ed adeguata dal Ministero della Giustizia.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

dei compiti (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);

- **documentazione dei controlli.**

Da ultimo, occorre precisare che, oltre delle predette Linee Guida predisposte da Confindustria, ai fini della predisposizione di un efficace modello interno di prevenzione non si è potuto non tenere in debita considerazione la normativa speciale di riferimento per il settore di appartenenza.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 3.3. LA STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone, oltre che della presente Parte Generale, di più Parti Speciali e degli Allegati. In coerenza con la normativa in vigore e con le Linee Guida di Confindustria, tutte le tre componenti citate, unitamente al Codice Etico, sono parte integrante del Modello.

▣ Nella **Parte Generale**, oltre ad un'introduzione esplicativa circa contenuto e scopi del D.Lgs. n. 231/2001, sono illustrati i principi generali relativi a validità ed ambito di applicazione del Modello nonché sono riferite le componenti di impianto del Modello, con particolare riferimento alla composizione, ai poteri ed alle prerogative dell'Organismo di Vigilanza (OdV), alla formazione del personale, ai destinatari e all'ambito di applicazione del sistema disciplinare.

▣ Nelle **Parti Speciali** – elaborate ciascuna con specifico riguardo alle differenti tipologie di reato (nei riguardi della Pubblica Amministrazione, societari, ecc.) la cui commissione è astrattamente ipotizzabile nell'interesse o a vantaggio della Società – sono analizzate nel dettaglio le fattispecie di reato nel perimetro di cui al D.Lgs. n. 231/2001. Allo scopo viene riportata la norma, delle brevi note di commento nonché esemplificazioni circa le modalità attraverso le quali il reato potrebbe configurarsi. Per ciascuna fattispecie sono poi indicati i processi sensibili nei quali risiede il rischio di compimento di reato e le collegate funzioni aziendali. Sono, quindi, riportati i principi generali, le regole di condotta nonché i protocolli (o schemi) di controllo e prevenzione al compimento di reato, indicati per ciascuna fattispecie ed assegnati chiaramente a ciascuna funzione che ha la responsabilità della loro individuazione, progettazione, manutenzione e rispetto. Gli schemi di controllo interno, sono stati elaborati per tutti i processi operativi ad alto e medio rischio e per i processi strumentali, alla luce di tre regole cardine:

- la segregazione dei ruoli nello svolgimento delle attività inerenti ai processi;
- la c.d. "tracciabilità" delle scelte, cioè la costante visibilità delle stesse (ad esempio mediante apposite evidenze documentali), per consentire l'individuazione di precisi "punti" di responsabilità e della "motivazione" delle scelte stesse;
- l'oggettivazione dei processi decisionali.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

I protocolli contengono la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato, attraverso un insieme di regole originato da una dettagliata analisi di ogni singola attività e del relativo sistema di prevenzione del rischio. Ciascun protocollo, formalmente adottato dalla Società, vincola tutti i soggetti coinvolti nelle funzioni dallo stesso, di volta in volta, interessati.

▣ I principali ***Allegati*** al Modello sono:

- il Decreto Legislativo n. 231/2001;
- l'organigramma della UNIMED S.C a r.l.;
- la dichiarazione d'impegno al rispetto del Codice Etico e del Modello e la clausola risolutiva espressa da inserire nei contratti con i collaboratori esterni (fac-simile);
- il regolamento dell'OdV, allorché adottato;
- il vademecum;
- il Manuale della Qualità – ISO 9001:2015 e relativi allegati;
- il Manuale della Gestione Ambientale – ISO 14001:2004;
- il Manuale del Sistema di Gestione Salute e Sicurezza dei Lavoratori sui Luoghi di Lavoro – BS OHSAS 18001:2007;
- il Documento di Valutazione Rischi redatto ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008;
- il Codice Etico.

▣ Al fine di operare secondo principi etici diretti ad improntare lo svolgimento dell'attività aziendale, il perseguimento dello scopo sociale e la sua crescita nel rispetto delle leggi vigenti, la UNIMED S.C a r.l. si è dotata di un ***Codice Etico*** volto a definire una serie di principi di "deontologia aziendale", che la Società riconosce come propri e dei quali esige l'osservanza da parte degli organi sociali, dei propri dipendenti e di tutti coloro che cooperano e collaborano con essa, a qualunque titolo, nel perseguimento dei fini aziendali. Il Codice è concepito come "carta dei valori", contenente i soli principi generali che informano l'attività dell'impresa. Il Codice Etico ha, pertanto, una portata di carattere generale e rappresenta uno strumento adottato in via autonoma dalla Società rispetto al Modello ex D.Lgs. n. 231/2001. Tuttavia, in considerazione del fatto che il Codice Etico richiama principi di comportamento idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, tale documento acquisisce rilevanza ai fini del sistema di controllo

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

preventivo di cui al Modello e costituisce, pertanto, parte integrante ed elemento essenziale dello stesso.

Ai sensi del Codice Etico, la UNIMED S.C a r.l. agisce nel rigoroso rispetto delle normative vigenti, profonde il massimo sforzo, per quanto di sua competenza, per contrastare la corruzione, la criminalità, il terrorismo e il riciclaggio ed esige che i destinatari del Codice operino con onestà e nella assoluta legalità, evitando qualunque comportamento illecito anche se motivato dal perseguimento dell'interesse aziendale.

### **3.3.1. L'ACCESSO ALLA DOCUMENTAZIONE RELATIVA ALLE AREE DI RISCHIO**

È fatto obbligo alla società di conservare e, ove richiesto, di mettere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza, in via informatica o su supporto cartaceo, tutte le informazioni relative alle attività che si collocano nelle aree di rischio indicate nelle parti speciali del presente Modello.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### **3.4. L'APPROVAZIONE DEL MODELLO**

Il Modello è adottato, con apposito atto formale, del Consiglio di Amministrazione della Società e, quindi, approvato e ratificato con apposita delibera dell'Assemblea dei Soci.

Con la medesima delibera è approvata e ratificata la nomina dell'OdV istituito e designato dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del Modello.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 3.5. LE MODIFICHE, LE INTEGRAZIONI E GLI AGGIORNAMENTI DEL MODELLO

Il Modello deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera del Consiglio di Amministrazione, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano intervenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute che ne abbiano dimostrato l'inefficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei Reati;
- siano intervenuti mutamenti significati nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Qualora si rendano necessarie modifiche al modello di natura esclusivamente formale, quali chiarimenti o precisazioni del testo, il Consiglio di Amministrazione, sentito l'Organismo di Vigilanza, può provvedervi autonomamente.

L'Organismo di Vigilanza, in ogni caso, deve prontamente segnalare in forma scritta al Consiglio di Amministrazione eventuali fatti che evidenziano la necessità di modificare o aggiornare il Modello.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del Modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza è costantemente informato dell'aggiornamento e dell'implementazione delle nuove procedure operative e può esprimere parere sulle proposte di modifica.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 3.6. I DESTINATARI DEL MODELLO

Il presente Modello deve essere osservato e rispettato con scrupolo e diligenza nonché efficacemente attuato da chiunque, in posizione apicale, di rappresentanza o di subordinazione, si trovi ad agire in nome e per conto della UNIMED S.C a r.l..

In particolare, il Modello e le disposizioni e prescrizioni ivi contenute o richiamate devono essere rispettati, limitatamente a quanto di specifica competenza e alla relazione intrattenute con la Società, dai seguenti soggetti:

- Consiglio di Amministrazione
- Direttore Tecnico
- Responsabili di Funzione
- Sindaci (eventuali)
- Liquidatori (eventuali)
- OdV
- Revisore esterno (eventuale)
- Dirigenti e/o Quadri
- Dipendenti
- coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operano per la UNIMED S.C a r.l. e sono sotto il controllo e la direzione della Società (a titolo esemplificativo e non esaustivo: consorziati, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati, ecc.).

I consulenti, i *partners*, i fornitori – e, in generale, coloro che collaborano dall'esterno con l'Azienda – sono considerati soggetti terzi non destinatari del Modello, risultando impossibile sottoporli alla formazione, ai controlli, alle procedure e agli obblighi di riporto previsti dal Modello stesso per i dipendenti e gli altri soggetti individuati quali destinatari. Essi sono comunque tenuti alla conoscenza dell'esistenza del Modello ed è fatto loro divieto di assumere comportamenti in contrasto – o, comunque, non conformi – con le linee di condotta indicate dal Modello. I collaboratori esterni sono, invece, diretti destinatari del Codice Etico della UNIMED S.C a r.l. e sono, dunque, tenuti al suo rigoroso rispetto. In caso di comportamenti non conformi ai principi etici aziendali e/o in violazione degli stessi ed in caso di comportamenti in contrasto – o, comunque, non conformi – con le linee di condotta indicate dal Modello, il collaboratore esterno potrà

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

essere escluso dall'elenco dei soggetti con cui opera la Società, che si riserva comunque la facoltà di risolvere il relativo contratto ai sensi e per gli effetti dell'art. 1456 c.c. (in ossequio alle specifiche clausole pattizie all'uopo predisposte), fermo il risarcimento del danno a seguito del comportamento tenuto dal soggetto esterno.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 3.7. GLI OBBLIGHI DI CONOSCENZA DEL MODELLO

La presa visione del presente Modello e dei suoi contenuti rappresenta un obbligo per tutti i soggetti destinatari dello stesso, che è comunicato formalmente a tutti i soggetti apicali (inclusi eventuali altri Amministratori, i Sindaci ed il Revisore che in futuro possano far parte della Società) ed ai dipendenti della UNIMED S.C a r.l. mediante consegna di copia integrale, su supporto cartaceo e/o in via informatica, e affissione in luogo accessibile a tutti, così come previsto dall'art. 7, comma 1, L. n. 300/1970, nonché mediante pubblicazione sulla rete intranet aziendale.

L'adozione del Modello e del Codice Etico è altresì comunicata e diffusa – in forma sintetica – a tutti i collaboratori esterni con i quali la UNIMED S.C a r.l. intrattiene rapporti, tra cui, tra gli altri, i clienti, i fornitori, i partner commerciali, i collaboratori, gli agenti, i consulenti, ecc.

L'avvenuta comunicazione e l'impegno formale da parte di tutti i soggetti, interni ed esterni (questi ultimi per quanto applicabili), al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello risulta da idonea documentazione, quali – ad esempio – dichiarazioni di conoscenza e di adesione al Codice Etico e al Modello o specifiche clausole contrattuali. La UNIMED S.C a r.l. non inizierà né proseguirà alcun rapporto con chi non intenda impegnarsi al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico e nel Modello (quest'ultimo limitatamente agli eventuali aspetti, di volta in volta, applicabili).

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 3.8. LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

Un preciso impegno della UNIMED S.C a r.l. è quello di promuovere e garantire la massima divulgazione del presente Modello onde consentire la piena consapevolezza, da parte di tutti i destinatari, delle regole di condotta in esso contenute. A tal fine, saranno periodicamente intraprese iniziative di formazione del personale dipendente – le cui modalità di esecuzione sono pianificate dall’OdV mediante predisposizione di specifici piani di formazione, implementati dalla Società – volte a diffondere e ad approfondire la conoscenza sia del presente Modello che del D.Lgs. n. 231/2001. Tali iniziative saranno attuate con un differente grado di approfondimento in relazione al livello di coinvolgimento del personale e dei collaboratori esterni nelle diverse attività di rischio.

Quale che sia il livello del corso ed il personale di riferimento, esso dovrà comunque garantire, fra le altre cose, un costante aggiornamento sui seguenti argomenti:

- contenuti generali del D.Lgs. n. 231/01;
- nozione di “aree di rischio” e di “processi sensibili”;
- elementi costitutivi dei reati presi in considerazione dal presente Modello;
- le procedure ed i protocolli adottati dalla UNIMED S.C a r.l. ai sensi del Modello;
- uno specifico addestramento sulle modalità di archiviazione e tenuta della documentazione nonché in materia di comunicazione destinato ai “Responsabili delle aree di rischio”.

La formazione dei soggetti in posizione “apicale” deve avvenire sulla base di corsi di formazione e aggiornamento, con obbligo di partecipazione e di frequenza, nonché con un test valutativo finale che attesti l’effettivo apprendimento. L’attività formativa si articolerà in due fasi. La prima, avente portata più ampia e generale, deve mirare alla sensibilizzazione dei destinatari dell’attività formativa sull’importanza attribuita dalla UNIMED S.C a r.l. all’adozione di un sistema di prevenzione dei reati e deve contenere:

- riferimenti normativi, giurisprudenziali e di *best practices*;
- analisi della disciplina della responsabilità amministrativa dell’ente di cui al D.Lgs. n. 231/2001 (presupposti di imputazione della responsabilità; descrizione dei reati presupposto; tipologie di sanzioni applicabili all’ente; condizioni per l’esclusione della responsabilità o limitazione della stessa);

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- descrizione della struttura e dei contenuti del Modello adottato.

La seconda, invece, che potremmo definire di taglio “specialistico”, deve concernere:

- la puntuale descrizione delle singole fattispecie di reato e l’individuazione dei possibili autori dei reati presupposto;
- l’esemplificazione delle modalità di commissione dei reati;
- l’analisi delle sanzioni applicabili;
- l’abbinamento delle singole fattispecie di reato con le specifiche aree di rischio evidenziate;
- i protocolli di prevenzione definiti dalla Società per evitare la commissione dei reati nelle aree di rischio identificate;
- i comportamenti da tenere in materia di comunicazione e formazione ai propri collaboratori, in particolare del personale operante nelle aree aziendali ritenute sensibili;
- i comportamenti da tenere nei confronti dell’OdV, in materia di flussi informativi, segnalazioni e collaborazione alle attività di vigilanza e di aggiornamento del Modello.

La formazione della restante tipologia di personale inizia con una nota informativa interna (il “*vademecum*”) che, per i neoassunti, verrà allegata alla lettera di assunzione. Ai fini di un’adeguata attività di formazione, l’Organismo di Vigilanza, in stretta collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, provvederà a curare la diffusione del modello mediante corsi di formazione e aggiornamento calendarizzati e strutturati – sotto il profilo contenutistico – all’inizio dell’anno.

Anche per i soggetti diversi da quelli in posizione c.d. “apicale” i contenuti dell’attività formativa sono sostanzialmente coincidenti a quelli appena illustrati per i soggetti preposti, con le opportune differenze legate alla diversa posizione gerarchica e funzionale rivestita. Con riferimento alla formazione di tipo “specialistica”, essa sarà erogata unicamente ai soggetti coinvolti in attività a rischio e/o in protocolli di prevenzione e limitatamente a quanto di loro responsabilità.

L’iniziativa e la gestione delle attività di formazione sono affidate al Consiglio di Amministrazione, che, al termine di ogni corso, è tenuta ad inviare all’Organismo di Vigilanza un prospetto, compilato a cura dei docenti del corso, che attesti gli argomenti

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

trattati e le presenze. Obbligo del Consiglio di Amministrazione è organizzare almeno un corso di formazione all'anno.

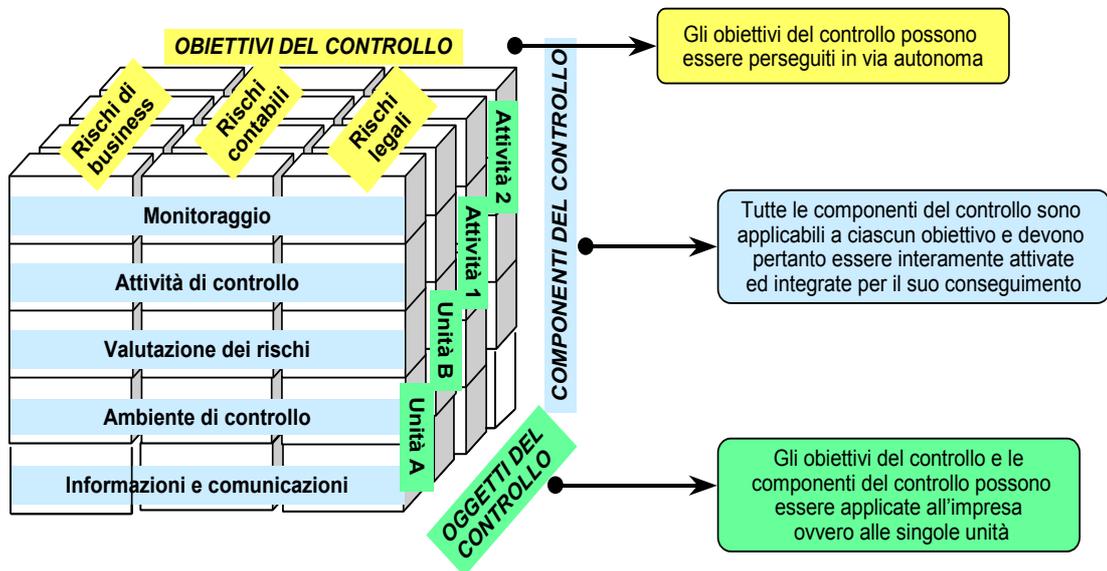
	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 3.9. L'APPROCCIO METODOLOGICO

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n. 231/2001, il Modello deve in via preliminare individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati considerati dal Decreto stesso. Le Linee Guida di Confindustria suggeriscono al riguardo l'opportunità di effettuare un'approfondita indagine della complessiva organizzazione della Società, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne in vario modo correlate con la Società stessa.

Il lavoro di realizzazione del Modello si è quindi sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività così da consentire la comprensione e la ricostruzione di ogni atto e operazione realizzata nonché la coerenza con i dettami del D.Lgs. n. 231/2001.

Fatta tale doverosa premessa, occorre evidenziare che la legislazione in materia non indica un "modello-tipo" di comportamento da adottare, limitandosi a prevedere esclusivamente che in occasione di un procedimento penale per uno dei reati considerati, la Società è esonerata da responsabilità ove dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti considerati. Tuttavia, se è vero che la Società può decidere la struttura del sistema di controllo e i livelli organizzativi su cui applicarlo, tale sistema non può essere costruito prescindendo dai suoi elementi base: obiettivi, oggetti e componenti del controllo.



Al contempo, è appena il caso di rilevare che il D.Lgs n. 231/01 si limita a definire le sole due attività fondamentali che la società deve effettuare – ossia: l’identificazione del rischio e la progettazione del sistema di controllo – senza tuttavia definire un modello ottimale a priori cui ci si debba ispirare. Nondimeno, ai fini della predisposizione di un modello realmente efficace si è ritenuto necessario identificare una linea guida per valutare l’effettiva adeguatezza del sistema di controllo adottato dalla Società.

In tale ottica diviene decisivo il concetto di “rischio accettabile”, basato sull’analisi costi/benefici. Come precisato dalla medesima Confindustria nelle “Linee guida”, nella progettazione di sistemi di controllo a tutela dei rischi di business, definire il rischio accettabile è un’operazione relativamente semplice, almeno dal punto di vista concettuale. Il rischio è ritenuto accettabile quando i controlli aggiuntivi “costano” più della risorsa da proteggere. Tuttavia, ai fini della predisposizione del presente Modello, la logica economica dei costi, seppur determinante, non è stata considerata un riferimento utilizzabile in via esclusiva. In assenza, infatti, di una previa determinazione del rischio accettabile, la quantità/qualità di controlli preventivi istituibili sarebbe risultata virtualmente infinita, con le intuibili conseguenze in termini di operatività aziendale.

In tale direzione, tuttavia, assume rilievo il generale principio, invocabile anche nel diritto penale, dell’esigibilità concreta del comportamento – sintetizzato dal brocardo latino *ad*

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

*impossibilia nemo tenetur* – il quale rappresenta un indubbio, anche se labile, criterio di riferimento.

Sulla scorta di tali premesse, in relazione al rischio di commissione delle fattispecie di reato contemplate dal D.Lgs. n. 231/2001, si è costruito un apparato di controlli preventivi la cui soglia concettuale di accettabilità, nei casi di reati dolosi, è rappresentata da un sistema tale da non poter essere aggirato se non fraudolentemente. Questa soluzione, d'altronde, è in linea con la logica della “elusione fraudolenta” del modello organizzativo quale esimente espressa dal citato Decreto ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 6, co. 1, lett. c, «*le persone che hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione*»).

Diversamente, nei casi di reati di omicidio colposo e lesioni personali colpose commessi con violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si è ritenuto che la soglia concettuale di accettabilità, agli effetti esimenti del D.Lgs n. 231/2001, sia rappresentata dalla realizzazione di una condotta (non accompagnata dalla volontà dell'evento-morte/lesioni personali) violativa del modello organizzativo di prevenzione (e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalle norme in materia) nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza previsti dal Decreto da parte dell'apposito organismo.

Il Decreto prevede espressamente, al relativo art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello individui le attività aziendali, nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i reati richiamati dal Decreto. È stata, dunque, condotta un'attenta analisi delle attività aziendali e delle strutture organizzative della UNIMED S.C a r.l., allo specifico scopo di identificare i rischi di reato concretamente realizzabili in ambito aziendale (c.d. “aree a rischio”), nonché i processi nel cui ambito, sempre in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per la commissione di alcune fattispecie di reato (c.d. “processi sensibili”).

L'analisi è stata condotta a “trecentosessantagradi” e principalmente su tutte le attività che prevedono un contatto o un'interazione tra risorse aziendali e soggetti qualificabili come Pubblici Ufficiali o incaricati di Pubblico Servizio; su quelle sociali capaci di influire sulla

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

commissione dei reati societari considerati assoggettabili alle sanzioni di cui al D.Lgs. n. 231/2001; nonché su quelle proprie di gestione e di esercizio per approfondire gli aspetti connessi al presidio ed all'organizzazione della sicurezza negli ambienti di lavoro, al fine di impedire – ovvero, laddove esistenti, eliminare – eventuali carenze organizzative tali da favorire il configurarsi di fattispecie criminose commesse in violazione delle norme a tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Gli obiettivi operativi – e l'attività propedeutica al raggiungimento degli stessi – del presente Modello, in conformità all'impostazione metodologica di cui alle menzionate "Linee guida", possono essere così schematicamente individuati e riassunti:

- predisposizione di una *mappatura dei processi e delle aree sensibili* a rischio di reato ex D.Lgs. n. 231/01;
- rilevazione e analisi delle modalità di controllo eventualmente poste in essere nei processi e nelle aree sensibili;
- *gap analysis* tra il modello "*as is*" (sistema dei controlli preventivi in essere ove esistente) e il modello "*to be*", e individuazione dei processi/aree/attività il cui sistema di controllo non è conforme a quanto previsto dal D.Lgs n. 231/01;
- predisposizione del Modello organizzativo commisurato alle caratteristiche ed alle specificità delle società oggetto di analisi;
- istituzionalizzazione e rappresentazione dell'Organismo di Vigilanza, relativamente all'applicazione del Modello ed eventuali aggiornamenti futuri.

Ciò premesso, la metodologia per la realizzazione del Modello si è esplicitata essenzialmente in tre fasi, così come riepilogate nella seguente tabella con specificazione del relativo scopo e dei risultati attesi.

	<b>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</b>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

<b>FASE</b>	<b>SCOPO</b>	<b>OUTPUT DI FASE</b>
FASE 1	<b>Analisi dei processi/aree sensibili</b> All'interno del perimetro di intervento, individuare le attività che hanno riferimento, diretto o indiretto, con le fattispecie di reato previste dal D.Lgs. n. 231/2001 ed i meccanismi di controllo in essere, con particolare enfasi sui controlli preventivi ed altri elementi/attività di <i>compliance</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mappatura dei processi/aree sensibili e rilevazione dei meccanismi di controllo preventivi posti in essere per fronteggiare il rischio individuato.</li> </ul>
FASE 2	<b>Gap Analysis</b> Individuare le azioni "rafforzamento" dell'attuale Sistema di Controllo Interno (processi e procedure) e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello "reale" di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. n. 231/01.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento di <i>Gap Analysis</i></li> </ul>
FASE 3	<b>Definizione del Modello</b> Definire un modello organizzativo articolato in tutte le sue componenti e regole di funzionamento, potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale della Società che tenga conto delle linee guida di Confindustria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo</li> </ul>

### 3.9.1. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ

Volendo ulteriormente specificare l'attività posta in essere relativamente alle singole fasi innanzi schematicamente richiamate, occorre precisare quanto segue.

#### Fase 1: Analisi delle aree a rischio e dei processi sensibili

Si è innanzitutto proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale disponibile presso la UNIMED S.C a r.l.:

- statuto;
- regolamento interno;
- organigramma e funzionigramma;
- manuale della qualità del sistema di gestione;
- manuale di gestione del sistema ambientale;
- manuale del sistema di gestione salute e sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro;
- manuali operativi e procedure formalizzate;
- deleghe, procure e disposizioni organizzative;
- contrattualistica rilevante;
- codice comportamentale dei dipendenti;
- regolamento disciplinare;

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

- bilancio civilistico e bilancio consolidato relativo agli ultimi 3 esercizi con situazione contabile anno in corso.

Tali documenti sono stati quindi esaminati, al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività della UNIMED S.c a r.l., nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

In tale fase, ha un ruolo preliminare è assunto dall'*analisi dei rischi potenziali* che deve aver riguardo alle possibili modalità attuative dei reati nelle diverse aree aziendali. L'analisi, propedeutica ad una corretta progettazione delle misure preventive, mira ad una rappresentazione esaustiva di come le fattispecie di reato possono essere attuate rispetto al contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda. A questo proposito si è tenuto in debito conto sia la storia della Società, cioè le sue vicende passate, che le caratteristiche degli altri soggetti operanti nel medesimo settore e, in particolare, eventuali illeciti da questi commessi nello stesso ramo di attività.

In particolare, ai fini del *risk assessment*, si tratta di effettuare una "ricognizione" (*survey*) ovvero una raccolta di tutte le informazioni utili sulle attività della UNIMED S.c a r.l. da esaminare. La ricognizione viene effettuata utilizzando tecniche specifiche quali:

- interviste con i soggetti coinvolti nel processo;
- osservazioni sul posto;
- analisi delle procedure approvate e delle prassi aziendali;
- studio e comparazione delle relazioni tra informazioni di natura finanziaria e non finanziaria.

Scopo di questa fase è quello di avere un quadro dettagliato di come si svolgono le attività di processo, di quali sono i soggetti coinvolti e in quali fasi del processo questi ultimi intervengono.

Le attività precedentemente descritte hanno trovato compimento nella valutazione del sistema di controllo preventivo esistente ai fini, poi, della sua implementazione. Il sistema di controlli preventivi deve essere tale da garantire che i rischi di commissione dei reati, secondo le modalità individuate e documentate nella fase precedente, siano ridotti ad un "livello accettabile", secondo la definizione esposta in premessa. Si tratta, in sostanza, di progettare quelli che il D.Lgs. n. 231/2001 definisce «*specifici protocolli diretti a programmare*

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

*la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire».*

In tale fase, si è svolta attività di analisi e accertamento in ordine:

- alla struttura societaria ed organizzativa;
- all'esistenza di procedure formalizzate;
- alla tracciabilità e verificabilità *ex post* delle transazioni tramite adeguati supporti documentali ed informativi;
- alla segregazione dei compiti;
- all'esistenza di deleghe formalizzate coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- all'esistenza di un processo che consenta l'aggiornamento periodico e tempestivo delle deleghe;
- al monitoraggio svolto da eventuali soggetti indipendenti e terzi.

Volendo ulteriormente specificare, nella fase 1 si è proceduto alla:

→ *Predisposizione di un protocollo* (ad esempio: *check list/questionario*) per la conduzione di interviste.

→ *Esecuzione di interviste strutturate con Key Officer*, nonché con il personale da essi indicato, al fine di raccogliere, per i processi e le aree sensibili individuati nelle fasi precedenti, le informazioni necessarie a comprendere:

- i processi elementari e le attività svolte;
- le funzioni ed i soggetti interni ed esterni coinvolti;
- i relativi ruoli e responsabilità;
- gli indicatori quantitativi e qualitativi di rilevanza del processo (es. frequenza, valore delle transazioni sottostanti, esistenza delle evidenze storiche di comportamenti devianti, impatto sugli obiettivi aziendali, ecc.);
- il sistema dei controlli eventualmente esistenti.

Nel corso delle interviste ai soggetti responsabili dei processi identificati a rischio si è richiesto di illustrare le procedure operative e i concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato; sulla base di dette valutazioni si è determinato il livello di criticità, in termini di profilo del rischio effettivo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nell'ambito di ciascun processo. Il risultato dell'attività è stato documentato.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

→ Formalizzazione della “Mappa dei processi aziendali a rischio” e del documento di “Compliance 231” che raccoglie le informazioni ottenute e le eventuali criticità individuate sui controlli del processo sensibile analizzato.

In tale fase, in considerazione dell’attività svolta dalla società, ed a seguito della specifica analisi dei rischi, sono state individuate le seguenti aree aziendali nel cui ambito si ritiene possano manifestarsi fattori di rischio relative alla commissione dei reati di cui al D.Lgs n. 231/2001:

- **Rapporti con la Pubblica Amministrazione**
- **Appalti e Finanziamenti pubblici**
- **Comunicazioni sociali e controlli**
- **Amministrazione e finanza**
- **Attuazione del SGSL e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalla normativa in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro**
- **Attuazione del SGA e dei sottostanti adempimenti obbligatori prescritti dalla normativa in materia di tutela dell’ambiente**

### **Fase 2: Gap Analysis**

Il precipuo scopo della fase 2 è quello di:

- evidenziare i controlli carenti o mancanti confrontando i processi effettivamente riscontrati con una situazione “ipotetica” o “attesa” (le caratteristiche di un sistema di controllo “ipotetico” sono delineate utilizzando le *best practices* aziendali e modelli organizzativi e gestionali di riferimento);
- individuare le azioni di miglioramento delle procedure di controllo eventualmente esistenti e dei requisiti organizzativi essenziali onde procedere poi alla definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ex D.Lgs. n. 231/01.

Di seguito si elencano le attività svolte nella fase 2, che richiedono competenze tecniche (di

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

*risk management e process analysis*) e legali.

I) Analisi comparativa tra il modello organizzativo e di controllo esistente ed il modello “a tendere” ai sensi del D.Lgs. n. 231/01 con particolare riferimento, in termini di compatibilità, al sistema delle deleghe e dei poteri, al Codice Etico, al sistema delle procedure aziendali, alle caratteristiche dell’Organo cui affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del Modello.

II) Individuazione delle azioni di miglioramento e delle linee guida di allineamento del sistema organizzativo esistente e dei requisiti organizzativi essenziali per la definizione di un modello “specifico” di organizzazione, gestione e monitoraggio ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

### **Fase 3: Definizione ed attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

Scopo della fase è quello di definire il Modello, articolato in tutte le sue componenti con le relative regole di funzionamento ed attuazione, potenzialmente idoneo alla prevenzione dei reati e personalizzato alla realtà aziendale della società secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 231/2001 e le linee guida di Confindustria.

Nella fase 3 si è reso, dunque, necessario delineare il sistema di organizzazione e di controllo, allineandolo alle esigenze espresse dal D.Lgs. n. 231/2001 relativamente ai seguenti aspetti:

- Organismo di vigilanza
- Principi etici di riferimento
- Protocolli relativi ai processi ritenuti a maggior rischio reato
- Attività di monitoraggio e sistema sanzionatorio
- Piano di comunicazione ai destinatari del Modello e di formazione e di aggiornamento del personale.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## IL SISTEMA SANZIONATORIO

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lett. e), e 7, comma 4, lett. b) del Decreto, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo qualora preveda un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate.

Tale sistema disciplinare si rivolge ai lavoratori dipendenti e ai dirigenti, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare.

La violazione delle regole di comportamento del Codice Etico e delle misure previste dal Modello, da parte di lavoratori dipendenti dell'Azienda e/o dei dirigenti della stessa, costituisce un inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 2104 c.c. e dell'art. 2106 c.c.

Le infrazioni dei principi sanciti nel Codice Etico e delle misure previste dal Modello, le relative sanzioni irrogabili e il procedimento disciplinare sono descritti nella sezione specifica del Codice Etico di UNIMED S.c a r.l., approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta e le procedure interne sono vincolanti per i destinatari, indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato quale conseguenza del comportamento commesso.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### 4.1. FUNZIONE DEL SISTEMA SANZIONATORIO

La definizione di un sistema di sanzioni (commisurate alla violazione e dotate di deterrenza) applicabili in caso di violazione delle regole di cui al presente Modello rende efficiente l'azione di vigilanza dell'OdV ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso. La definizione di tale sistema disciplinare costituisce, d'altronde, ai sensi dell'art. 6, 1 co., lett. e) del Decreto, un requisito essenziale del Modello medesimo ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità della Società.

A tal fine la Società ha definito che la violazione delle norme del Codice Etico nonché delle regole e dei principi contenuti nel Modello ad esso riferibili comporta, a carico dei Destinatari, l'applicazione di sanzioni. Tali violazioni, infatti, ledono il rapporto di fiducia instaurato con la Società stessa e possono determinare, quale conseguenza, azioni disciplinari – e/o, comunque, sanzionatorie – a carico dei soggetti interessati.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni presuppone la semplice violazione delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, dunque, prescinde dalla commissione di un reato ed è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Il sistema sanzionatorio, inoltre, prende in considerazione le oggettive differenze normative esistenti tra dirigenti, lavoratori dipendenti e terzi che agiscono nell'ambito della società, ed è stato predisposto nel rispetto degli artt. 2118 e 2119 del codice civile, della L. n. 300/1970 (c.d. Statuto dei Lavoratori), dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e del Regolamento ai sensi dell'Allegato a) del R.D. n. 148/1931. L'applicazione delle sanzioni previste negli articoli che seguono tiene, dunque, conto dell'inquadramento giuridico e delle disposizioni applicabili per legge in relazione alla tipologia del rapporto di lavoro del singolo soggetto.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.2. IL CONCORSO NELLE VIOLAZIONI**

Le sanzioni sono applicabili non solo agli autori materiali delle violazioni ma anche a coloro i quali, con la loro azione od omissione, con piena consapevolezza e volontà ovvero per negligenza, imprudenza ed imperizia, hanno concorso alle violazioni stesse.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### 4.3. I CRITERI DI COMMISURAZIONE DELLE SANZIONI

Il Modello prevede una graduazione delle sanzioni applicabili, in relazione al differente grado di pericolosità che i comportamenti possono presentare rispetto alla commissione dei reati.

Si è pertanto creato un sistema disciplinare che, innanzitutto, sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di gradualità della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della proporzionalità tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

La gravità dell'infrazione deve essere valutata in base ai seguenti criteri:

- i tempi e le modalità concrete di realizzazione dell'infrazione;
- il costituire o meno una violazione del Codice Etico - Comportamentale;
- l'entità del danno o la serietà del pericolo corso dalla società e da tutti i dipendenti o portatori di interessi della stessa;
- l'intensità del dolo, laddove si tratti di infrazione volontaria;
- il grado della colpa, là dove si tratti di infrazioni causate da negligenza, imprudenza o imperizia;
- il grado di infedeltà nei confronti della società dimostrato dall'agente nella realizzazione dell'illecito;
- il comportamento tenuto dall'autore dell'infrazione precedentemente e successivamente al realizzarsi della stessa;
- le condizioni economiche dell'autore dell'infrazione;
- il livello di rischio a cui la Società può ragionevolmente ritenersi esposta – ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 231/2001 – a seguito della condotta censurata
- l'essere o meno l'autore dell'infrazione recidivo.

Nessuna sanzione può comunque essere irrogata senza prima aver sentito l'interessato, avergli contestato con precisione, per iscritto, l'addebito, ed avergli fornito un congruo termine entro il quale esporre per iscritto le proprie ragioni.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.4. L'IRROGAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI**

Per quanto riguarda l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alla direzione aziendale.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante verifica e valutazione da parte dell'OdV.

Il potere disciplinare su segnalazione dell'OdV e sentito, eventualmente, il superiore gerarchico dell'autore della condotta censurata, è esercitato dall'organo gestorio secondo le procedure e le modalità previste dal vigente sistema disciplinare.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### 4.5. LE MISURE NEI CONFRONTI DI DIPENDENTI NON DIRIGENTI

La violazione da parte dei Dipendenti a qualunque titolo delle singole regole comportamentali di cui al presente Modello e al Codice Etico costituisce illecito disciplinare.

In particolare, ed in via esemplificativa, viene a costituire illecito disciplinare del dipendente della UNIMED S.c a r.l.:

1. la mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta prescritta per i processi sensibili;
2. l'ostacolo ai controlli, l'impedimento ingiustificato all'accesso alle informazioni ed alla documentazione opposto ai soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni, incluso l'Organismo di Vigilanza, o altre condotte idonee alla violazione o elusione del sistema di controllo;
3. l'omissione o la violazione di qualsiasi prescrizione finalizzata a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro;
4. le violazioni ingiustificate e reiterate delle altre prescrizioni del Modello;
5. l'omessa segnalazione e denuncia delle violazioni del Modello.

In ogni caso, il mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate, nel rispetto delle norme di cui al CCNL di riferimento, darà luogo alle sanzioni qui di seguito indicate:

***Rimprovero verbale:***

- lieve inosservanza di quanto stabilito dai protocolli e dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ai principi del Codice Etico;
- mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini una situazione di astratto pericolo per l'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione;
- omesso adempimento dell'obbligo di segnalazione all'OdV di lievi violazioni del Modello o del Codice Etico da parte dei Destinatari, ovvero tolleranza da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri dipendenti.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

***Rimprovero scritto:***

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (reiterate lievi violazioni dei protocolli e delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ai principi del Codice Etico);
- mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione;
- omesso adempimento degli obblighi di segnalazione all'OdV di violazioni non gravi del Modello o dei principi del Codice Etico da parte dei destinatari, ovvero tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri dipendenti;
- inadempimento dell'obbligo di informazione all'OdV;
- ripetuta omessa segnalazione all'OdV o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.

***Sospensione dal servizio e dal trattamento economico:***

- grave inosservanza dei protocolli e delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello o dei principi del Codice Etico;
- omesso adempimento dell'obbligo di segnalazione all'OdV o tolleranza, da parte dei preposti, di gravi irregolarità e/o reati tali da esporre la Società ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.
- violazione delle prescrizioni del Modello o dei principi del Codice Etico con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001;
- mancato rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione dell'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

***Licenziamento senza preavviso:***

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello o dei principi del Codice Etico e tale da comportare la possibile applicazione a carico della UNIMED S.c a r.l. delle sanzioni previste dal D.Lgs. n. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- mancato rispetto del Modello qualora la violazione determini lesioni gravi o gravissime, ovvero la morte, di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.6. LE SANZIONI APPLICABILI AI DIPENDENTI DIRIGENTI/RESPONSABILI DI FUNZIONE**

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello ovvero dei principi del Codice Etico, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

##### ***Rimprovero verbale:***

- lieve inosservanza di quanto stabilito dai protocolli e dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ai principi del Codice Etico;
- mancato rispetto o mancata vigilanza sul rispetto del Modello qualora la violazione determini una situazione di astratto pericolo per l'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione;
- tolleranza o omessa segnalazione all'OdV di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale dipendente.

##### ***Rimprovero scritto:***

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidiva, abbiano una maggiore rilevanza (reiterate lievi violazioni dei protocolli e delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso od ai principi del Codice Etico);
- omesso adempimento degli obblighi di segnalazione all'OdV di violazioni non gravi del Modello o dei principi del Codice Etico da parte dei sottoposti e degli altri appartenenti al personale dipendente;
- mancato rispetto o mancata vigilanza sul rispetto del Modello qualora la violazione determini una situazione di concreto pericolo per l'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione;
- inadempimento dell'obbligo di informazione all'OdV;
- ripetuta omessa segnalazione all'OdV o tolleranza, da parte dei preposti, di

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

irregolarità lievi commesse da altri dipendenti.

***Sospensione dal servizio e dal trattamento economico:***

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello od ai principi del Codice Etico;
- omesso adempimento dell'obbligo di segnalazione all'OdV o tolleranza, da parte dei preposti, di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale dipendente;
- mancato rispetto o mancata vigilanza sul rispetto del Modello, qualora la violazione determini una lesione dell'integrità fisica di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione.
- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. n. 231/2001 di una gravità tale da esporre la UNIMED S.c a r.l. ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per la Società, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

***Licenziamento senza preavviso:***

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello od ai principi del Codice Etico e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico della UNIMED S.c a r.l. delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso;
- mancato rispetto o mancata vigilanza sul rispetto del Modello qualora la violazione determini lesioni gravi o gravissime, ovvero la morte, di uno o più lavoratori, incluso l'autore della violazione.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### 4.7. LE MISURE NEI CONFRONTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In caso di violazione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione, l'OdV informa l'Assemblea dei Soci, la quale adotterà le misure più idonee previste dalla legge.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.8. LE MISURE NEI CONFRONTI DEI CONSULENTI E DEI COLLABORATORI ESTERNI**

I contratti stipulati dalla UNIMED S.c a r.l. con i consulenti e collaboratori esterni contemplano un'apposita dichiarazione di conoscenza dell'esistenza del Modello, del Codice Etico e dei relativi principi.

Ogni comportamento posto in essere dai consulenti e dai collaboratori esterni in contrasto con le linee di condotta indicate dal presente Modello o in violazione dei principi espressi nel Codice Etico e tale da comportare il rischio di commissione di un reato sanzionato dal decreto potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, nelle lettere di incarico o negli accordi di partnership, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla UNIMED S.c a r.l., come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal D.Lgs. n. 231/2001.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.9. IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI**

Il procedimento di contestazione della violazione prende avvio per iniziativa degli Organi sociali competenti, ovvero del Responsabile della divisione Personale.

A tal fine, l'Organismo di Vigilanza, qualora riceva una segnalazione ovvero acquisisca, nell'espletamento della propria funzione, elementi sintomatici di una possibile violazione del Modello e/o del Codice Etico, ha l'onere di attivarsi al fine di porre in essere tutti gli accertamenti ed i controlli necessari ed opportuni.

Terminata l'attività di verifica e di controllo, l'Organismo di Vigilanza provvede alla concreta valutazione degli elementi in suo possesso, al fine di accertare con ragionevole fondamento l'esistenza di una violazione del Modello. In caso positivo, segnala i risultati delle verifiche effettuate agli organi e funzioni aziendali competenti.

Qualora l'autore della possibile violazione sia un dipendente della Società, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a dare tempestiva segnalazione al Responsabile della divisione Personale degli elementi in suo possesso, allo scopo di assicurare il rispetto degli oneri di tempestiva contestazione all'interessato, ai sensi dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.9.1. IL PROCEDIMENTO DI CONTESTAZIONE DELLA VIOLAZIONE E DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI – NON DIRIGENTI**

L'Organismo di Vigilanza, ogniqualvolta abbia evidenza di un comportamento (omissivo o commissivo) da parte di un dipendente, idoneo a costituire violazione del Modello e/o del Codice Etico, deve darne tempestiva comunicazione al Responsabile della divisione Personale allo scopo di assicurare, una volta accertata l'esistenza della violazione, il rispetto degli oneri di tempestiva comunicazione al dipendente interessato, di cui alle prescrizioni previste all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, nonché della contrattazione collettiva di settore.

In ogni caso, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Responsabile della divisione Personale una relazione contenente:

- I. la descrizione della condotta constatata;
- II. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- III. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- IV. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- V. una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

A seguito delle eventuali osservazioni del dipendente interessato, il Responsabile della divisione Personale si pronuncia in ordine alla determinazione ed applicazione della sanzione, motivando per iscritto il suo eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Responsabile della divisione Personale cura l'effettiva applicazione della sanzione nel rispetto delle norme di legge, nonché delle previsioni della contrattazione collettiva di settore ed aziendale.

L'OdV verifica l'applicazione del provvedimento.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.9.2. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI E DEGLI ALTRI SOGGETTI APICALI**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Dirigente/Responsabile di funzione, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Responsabile della divisione Personale una relazione contenente:

- I. la descrizione della condotta constatata;
- II. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- III. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- IV. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- V. una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 5 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione convoca il Responsabile di funzione interessato ad un'adunanza dell'Assemblea dei Soci, mediante invio di apposita contestazione scritta contenente:

- l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- l'avviso della data dell'adunanza, nonché della facoltà dell'interessato di formulare, anche in tale sede, eventuali osservazioni, sia scritte sia orali.

In occasione dell'Assemblea dei Soci, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione del Responsabile di funzione interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

A seguito dell'eventuale audizione dell'interessato, il Consiglio di Amministrazione si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta comminazione della sanzione, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il provvedimento di comminazione della sanzione deve essere comunicato per iscritto all'interessato, a cura del Consiglio di Amministrazione, entro 10 giorni dall'invio della contestazione.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

Il Consiglio di Amministrazione cura, altresì, l'effettiva irrogazione della sanzione unitamente al Responsabile della divisione Personale e l'OdV verifica la sua applicazione.

Tale procedimento si applica anche qualora sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un Altro Soggetto Apicale, nei limiti consentiti dalla disposizioni di legge a lui applicabile.

In tal caso, tuttavia, le sanzioni saranno deliberate direttamente dal Consiglio di Amministrazione, senza coinvolgimento dell'Assemblea dei Soci.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.9.3. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri una condotta rilevante da parte di un soggetto che rivesta la carica di amministratore non legato alla Società da rapporto di lavoro subordinato, trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

- I. la descrizione della condotta constatata;
- II. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- III. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- IV. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- V. una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'Organismo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione convoca il soggetto indicato dall'Organismo di Vigilanza per un'adunanza dell'Assemblea dei Soci, da tenersi entro e non oltre 30 giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve essere:

- effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- comunicare all'interessato la data dell'adunanza, con il contestuale avviso relativo alla facoltà di formulare osservazione, sia scritte sia orali.

La convocazione deve essere sottoscritta dal Consiglio di Amministrazione.

In occasione dell'adunanza dell'Assemblea dei Soci, a cui è invitato a partecipare anche l'Organismo di Vigilanza, vengono disposti l'audizione dell'interessato, l'acquisizione di sue eventuali osservazioni (scritte o orali) e l'espletamento degli eventuali ulteriori accertamenti ritenuti opportuni.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base degli elementi acquisiti, determina la sanzione

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

ritenuta applicabile, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Qualora la sanzione ritenuta applicabile consista nella decurtazione degli emolumenti o nella revoca dell'incarico, il Consiglio di Amministrazione provvede a convocare l'Assemblea per le opportune deliberazioni.

La delibera del Consiglio di Amministrazione e/o quella dell'Assemblea dei Soci deve essere comunicata per iscritto all'interessato e all'OdV, affinché vengano svolte le opportune verifiche.

Nell'ipotesi in cui sia riscontrata la violazione del Modello da parte di un amministratore legato alla società da un rapporto di lavoro subordinato, si applicherà il procedimento previsto per i Dirigenti Apicali (Responsabili di funzione).

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.9.4. IL PROCEDIMENTO DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI TERZI DESTINATARI**

L'Organismo di Vigilanza, qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un Terzo Destinatario, trasmette al Consiglio di Amministrazione e al Direttore Tecnico (delegato alla gestione del rapporto contrattuale con il soggetto esterno) una relazione contenente:

- I. la descrizione della condotta constatata;
- II. l'indicazione delle previsioni del Modello che risultano essere state violate;
- III. gli estremi del soggetto responsabile della violazione;
- IV. gli eventuali documenti comprovanti la violazione e/o gli altri elementi di riscontro;
- V. una propria proposta in merito alla sanzione opportuna rispetto al caso concreto.

Entro 10 giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, il Direttore Tecnico si pronuncia in ordine alla determinazione ed alla concreta applicazione della misura, motivando per iscritto l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

Il Direttore Tecnico invia, quindi, al terzo interessato una comunicazione scritta, contenente l'indicazione della condotta contestata e delle disposizioni del Modello oggetto di violazione, nonché il rimedio contrattualmente previsto applicabile.

Il provvedimento di irrogazione della sanzione viene comunicato per iscritto al terzo interessato, a cura del Direttore Tecnico, che provvede alla effettiva applicazione della sanzione medesima.

L'OdV, cui è inviata la comunicazione, verifica l'applicazione del rimedio contrattuale applicabile.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

#### **4.10 LA TUTELA DEGLI AUTORI DI SEGNALAZIONI DI REATI**

È fatto divieto alla Società di compiere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità (c.d. “whistleblowing” ex L. 30 novembre 2017 n. 179) per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Saranno, pertanto, irrogate 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.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni di cui al comma 2 *bis* del D.Lgs. n. 231/2001 può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo.

Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'art. 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Sarà 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.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## FORMAZIONE DEI DIPENDENTI E DIFFUSIONE DEL MODELLO

La UNIMED S.c a r.l. si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri. Il Modello è comunicato a cura del Direttore Tecnico, attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

L'OdV, sentito il Direttore Tecnico e il Responsabile dell'area/funzione alla quale il contratto o rapporto si riferiscono, determina le modalità di comunicazione del Modello ai soggetti esterni alla Società destinatari del Modello.

La Società si impegna ad attuare programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi sociali della Società.

La formazione è strutturata in relazione alla qualifica dei soggetti interessati e al grado di coinvolgimento degli stessi nelle attività sensibili indicate nel Modello.

Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici. La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dall'Ufficio Amministrazione, in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

### 5.1. FORMAZIONE DEI DIPENDENTI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, è obiettivo della UNIMED S.c a r.l. garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti dei Dipendenti di sede che dei c.d. "esterni". Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali che rientrano nelle due categorie anzidette, sia si tratti di risorse già presenti in Azienda sia che si tratti di quelle da inserire.

Il livello di formazione e informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle "attività sensibili".

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dal Direttore Tecnico in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza e sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

- personale direttivo e con funzioni di rappresentanza della Società: seminario iniziale; seminario di aggiornamento annuale; accesso a un sito internet dedicato all'argomento; occasionali e-mail di aggiornamento e informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti a cura dell'Ufficio Amministrazione;
- altro personale: nota informativa interna; informativa nella lettera di assunzione per i neo assunti; accesso a internet; e-mail di aggiornamento a cura dell'Ufficio Amministrazione;
- i punti che precedono possono realizzarsi attraverso la stipula di convenzioni con professionisti esperti del settore; anche in chiave di consulenza continuativa: chiarimenti e delucidazioni su casi concreti (come da paragrafo seguente).

	<i>Modello ex D.Lgs. n. 231/2001</i>	<b>PARTE GENERALE</b>	
		DATA: 10.10.2018 REV. 0	PAGINE 101

## 5.2. COLLABORATORI ESTERNI E PARTNER

Su decisione dell'organo amministrativo e con parere dell'Organismo di Vigilanza, potranno essere istituiti nell'ambito dell'Azienda appositi sistemi di valutazione per la selezione di rappresentanti, consulenti e simili ("Collaboratori esterni"), nonché di partner con cui l'Azienda intenda addivenire a una qualunque forma di partnership (esempio, una joint-venture, anche in forma di ATI, un consorzio, ecc.) e destinati a cooperare con l'Azienda nell'espletamento delle attività a rischio ("Partner").

Potranno essere altresì forniti a soggetti esterni a UNIMED S.c a r.l. (ad esempio, Consulenti e Partner) apposite informative sulle politiche e le procedure adottate sulla base del presente Modello organizzativo, nonché i testi delle clausole contrattuali abitualmente utilizzate al riguardo.