

Unifond Spa

Roma (RM), Via Guglielmo Saliceto 3/5 – cap. 00161

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE

ai sensi del Dlgs. in data 08/06/2001, n. 231 e succ. modif. ed integr.
Versione aggiornata al MAGGIO 2023



ESPOSIZIONE SINTETICA DEI CONTENUTI DEL MODELLO

Il presente Modello Organizzativo è base e parte integrante della Disciplina sull'autocontrollo che **Unifond Fondo Mutualistico per la Promozione e lo Sviluppo della Cooperazione Spa** (in breve, “**Unifond Spa**”), ha compreso, condivide e ha fatto proprio nel tempo sin dal 2017, progressivamente aggiornandolo.

Il documento affronta il **tema della prevenzione della responsabilità** dell'Ente per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, incentrando il focus sugli illeciti da considerare più rilevanti e “sensibili” rispetto all'attività della Società.

Pertanto, parte focale del Modello è la **valutazione delle aree di rischio** – c.d. aree sensibili della Società – ove sia possibile il compimento di illeciti e rispetto a cui sono state ben valutate le conseguenze dell'eventuale impatto negativo, nonché, in particolare, **i metodi preventivi** atti ad arginare e ridurre al massimo la possibile realizzazione di evenienze delittuose.

In detta **operazione di valutazione** sono state prese in considerazione (anche in sede di aggiornamento) le posizioni di interesse all'interno della società, i ruoli di funzione e di amministrazione, nonché esaminate le attività, le prassi e le **regolamentazioni** che Unifond Spa ha adottato al fine di incrementarle, modificarle ed aggiungerne di nuove sempre più efficaci ed incentrate sulla **prevenzione**.

Il Modello Organizzativo è costituito da due parti:

- Modello Organizzativo – **Parte Generale**
- Modello Organizzativo – **Parte Speciale**

MODELLO PARTE GENERALE

DI UNIFOND SPA

Sommario

Premessa.....	5
Definizioni.....	5
Capitolo 1 - Ambito Normativo di riferimento.....	7
1.1.Introduzione.....	7
1.2.Le fattispecie di reato.....	8
1.3.Apparato sanzionatorio.....	18
1.4.Reati commessi nella forma del tentativo.....	19
1.5.Reati commessi all'estero.....	19
1.6.Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001.....	20
Capitolo 2 – La struttura di UNIFOND SPA	22
2.1.La realtà di UNIFOND SPA.....	22
2.2 La missione operativa della Società e le aree di attività	22
2.3. L'organigramma.....	23
Capitolo 3 - Elementi costitutivi del Modello 231	27
3.1.Riferimenti di settore	27
3.2.Modello 231 e <i>Governance</i> in UNIFOND SPA	27
3.3.Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs. 231/2001	28
3.4.Definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie	28
3.5.Istituzione dell'Organismo di Vigilanza	29
3.6.Definizione degli obblighi di informazione.....	29
3.7.Integrazione del sistema disciplinare	29
3.8.Formazione e comunicazione del Modello 231	29
3.9.Riesame e aggiornamento del Modello 231	30
Capitolo 4 - Metodologia di analisi dei rischi.....	32
4.1. Metodologia di analisi dei rischi	32
4.2. Sistema di controllo interno	32
4.3. Individuazione delle Attività Sensibili.....	33
4.4. Destinatari	34
Capitolo 5 - Organismo di Vigilanza	35

5.1. Individuazione.....	35
5.2. Nomina e revoca.....	35
5.3. Compiti.....	36
5.4. Poteri.....	37
5.5. Flussi informativi.....	37
Flussi informativi dell’Organismo di Vigilanza verso il vertice societario.....	37
Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie.....	38
Capitolo 6 – Il Whistleblowing.....	40
6.1. L’istituto.....	40
6.2. Oggetto della segnalazione.....	40
6.3. Il Segnalatore.....	41
6.4. Canali di segnalazione.....	41
6.5. Condizioni per l’effettuazione della segnalazione esterna.....	42
6.6. La tutela del segnalante.....	42
Capitolo 7 - Struttura del sistema disciplinare.....	45
7.1. Funzione del sistema disciplinare.....	45
7.2. Sanzioni.....	45
Sanzionabilità del tentativo.....	45
Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti.....	45
Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai.....	46
Misure nei confronti dei dirigenti.....	46
Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi.....	46
Sanzioni nei confronti degli Amministratori.....	47
Sanzioni nei confronti dei Sindaci.....	47
Sanzioni in tema di <i>whistleblowing</i>	47
7.3. Diffusione del Sistema Disciplinare.....	47
Capitolo 8 – I presidi di controllo e le procedure.....	48
8.1. Struttura dei presidi di controllo.....	48
8.2. Attività e principali protocolli-prassi specifici.....	48
8.3. Ulteriori attività oggetto di controllo.....	48

Premessa

Il decreto legislativo “8 giugno 2001 n. 231”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001, ha introdotto il principio della responsabilità amministrativa delle società per i reati commessi, nel loro interesse o a loro vantaggio, da persone che operano per esse. La necessaria prevenzione richiede accorgimenti organizzativi e di controllo sui quali le principali organizzazioni imprenditoriali hanno sviluppato linee guida e raccomandazioni per le aziende.

Al fine di tutelarsi dalla richiamata responsabilità amministrativa, **Unifond Fondo Mutualistico per la Promozione e lo Sviluppo della Cooperazione Spa** (in breve, “**UNIFOND Spa**” oppure la “**Società**”), ha sviluppato, adottato e progressivamente aggiornato, il presente modello organizzativo, denominato **Modello Organizzativo e di Controllo ex D. Lgs. 231/2001** (denominato anche, per brevità, **Modello 231**).

Il Modello è soggetto a continua rivisitazione così come definito in seguito (rif. Cap. 3, par. 9 “Riesame e aggiornamento del Modello 231”).

Costituisce parte integrante del presente Modello Organizzativo il c.d. Codice Etico della Società, nonché tutte le procedure/prassi applicate dall’Ente medesimo.

Definizioni

- **D. Lgs. 231/2001:** il decreto legislativo 231 dell’8 giugno 2001 e s.m.i..
- **UNIFOND Spa:** Unifond Fondo Mutualistico per la Promozione e lo Sviluppo della Cooperazione Spa, corrente in Roma (RM), Via Guglielmo Saliceto 3/5 – cap. 00161.
- **UN.I.COOP.,** Unione Italiana Cooperative: Associazione Nazionale di promozione, assistenza, tutela e revisione del movimento cooperativo, riconosciuta con D.M. del 7/5/2004, ai sensi dell’articolo 3 del Decreto Legislativo del 2/8/2002, n.220.
CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente in vigore ed applicato dalla Società;
- **Codice Etico:** il Codice etico della Società;
- **Destinatari:** tutti i soggetti tenuti all’osservanza dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello, in particolare, si tratta di tutti coloro che operano per il conseguimento dello scopo e degli obiettivi della Società (i componenti degli organi di governo dell’ente, l’Organismo di Vigilanza, il personale, i clienti e i fornitori);
- **Fornitori:** soggetti terzi che, nell’ambito di un rapporto contrattuale stipulato con la Società, forniscono beni o servizi;
- **Modello:** il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (anche soltanto, il “Modello Organizzativo”) previsto dal D.Lgs. n. 231/2001 ed adottato da UNIFOND SPA;
- **Organismo di Vigilanza o OdV:** l’Organismo della Società preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull’osservanza del Modello e al relativo aggiornamento ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio anche appartenenti ad organi della Unione Europea e di Stati esteri;
- **Processi sensibili:** attività di UNIFOND SPA nel cui ambito ricorre il rischio di commissione

dei reati;

- **Protocolli:** strumenti di controllo (Manuale delle procedure, procedure informatiche, manuali operativi, etc.) adottati da UNIFOND SPA per prevenire i reati ex D.lgs. 231/2001, che sono parte integrante del Modello ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b);
- **Reati:** i reati che comportano la responsabilità amministrativa della Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001;
- **Soggetti in posizione apicale:** ai sensi dell'art. 5 lettera a) del D.Lgs. 231/2001, si considerano tali le «persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché le persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso».
- **Sottoposti (o dipendenti):** ai sensi dell'art. 5 lettera b) del D.Lgs.231/2001, sono le «persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a) (soggetti in posizione apicale)».
- **Stakeholders:** i soggetti che hanno un interesse nei confronti della Società.

Capitolo 1 - Ambito Normativo di riferimento

1.1.Introduzione

Il decreto legislativo n. 231/2001, entrato in vigore il 4 luglio 2001, ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l'Italia ha aderito. Si tratta della *Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995* sulla tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea, della *Convenzione di Bruxelles del 26 maggio 1997* sulla lotta alla corruzione dei funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri e della *Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997* sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali.

In particolare, il D.lgs. 231/2001 sulla "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" ha introdotto nell'ordinamento italiano un regime di responsabilità amministrativa assimilabile a quella penale. Tale responsabilità è autonoma, ma deriva necessariamente dalla condotta di un soggetto persona fisica, nei casi in cui tale condotta integri un reato previsto dal decreto.

Il regime di responsabilità amministrativa a carico dell'Ente è configurabile per reati tassativamente elencati e commessi nel loro interesse o vantaggio: *"a) da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso; b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)"*

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia. Secondo quanto previsto dal Decreto, gli enti possono essere ritenuti "responsabili" per alcuni reati commessi o tentati nel loro interesse o a loro vantaggio, da parte di esponenti dei vertici aziendali (i c.d. soggetti "in posizione apicale" o, semplicemente, "apicali") e di coloro che sono sottoposti alla direzione o vigilanza di questi ultimi (art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001).

L'ampliamento di responsabilità introdotto con l'emanazione del D.Lgs. 231/2001 mira - sostanzialmente - a coinvolgere, nella punizione di determinati reati, il patrimonio delle società e, in ultima analisi, gli interessi economici dei soci, i quali, fino all'entrata in vigore del D.Lgs. 231/2001, non pativano dirette conseguenze dalla realizzazione di reati commessi, nell'interesse o a vantaggio della propria società. Tuttavia, la responsabilità amministrativa è esclusa se l'ente ha, tra l'altro, adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione dei reati, un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo idoneo** a prevenire reati della stessa specie di quello verificatosi.

1.2. Le fattispecie di reato

Le fattispecie di reato rilevanti - in base al D.Lgs. 231/2001 e successive integrazioni che possono dar luogo alla responsabilità amministrativa dell'ente sono soltanto quelle espressamente previste dalla legge, in ossequio al principio di legalità confermato dall'art. 2 del D. Lgs. 231/2001, e possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie:

1. **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** (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001);
2. **Delitti informatici e trattamento illecito di dati** (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7/2016];
3. **Delitti di criminalità organizzata** (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009, modificato dalla L. 69/2015, modificato dalla L. 103/2017];
4. **Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione** (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. n. 190/2012; modificato dalla L. 3/2019];
5. **Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento** (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016];
6. **Delitti contro l'industria e il commercio** (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
7. **Reati societari** (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n. 38/2017];
8. **Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali** (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003];
9. **Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006];
10. **Delitti contro la personalità individuale** (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 236/2016; modificato dalla 199/2006];
11. **Reati di abuso di mercato** (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005];
12. **Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro** (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007 e modificato dalla L. n. 3/2018];
13. **Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio** (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D. Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014];
14. **Reati di indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai**

- contanti**, di detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti e di frode informatica, nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale (**Art. 25-octies.1, D.Lgs. 231/01**) [articolo aggiunto dal D. Lgs. 184/2021];
15. **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009];
 16. **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009, e poi sostituito dal D.Lgs. 121/2011];
 17. **Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015];
 18. **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012 e integrato dalla L. n. 161/2017];
 19. **Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 21/2018];
 20. **Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dalla L. 39/2019];
 21. **Reati tributari (Art. 25-quinquiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [articolo aggiunto dal D.L. 26 ottobre 2019, n. 124 e dal D.Lgs. 75/2020];
 22. **Reati di contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. 231/01)** [articolo aggiunto dal D.Lgs. 75/2020];
 23. **Delitti contro il patrimonio culturale (Art. 25-septiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001)** [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022];
 24. **Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies, D.Lgs. n. 231/2001)** [Articolo aggiunto dalla L. n. 22/2022]
 25. **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].

In base all'art. 187-quinquies del d.lgs. 58/1998, l'ente può essere, altresì, ritenuto responsabile del pagamento di una somma pari all'importo della sanzione amministrativa pecuniaria irrogata per gli illeciti amministrativi di abuso di informazioni privilegiate (art. 187-bis d.lgs. 58/1998) e di manipolazione del mercato (187-ter d.lgs. 58/1998), se commessi, nel suo interesse o a suo vantaggio, da persone riconducibili alle categorie dei "soggetti apicali" e dei "soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza". Per di più, l'ultimo comma del citato art. 187-quinquies dispone che agli illeciti amministrativi sopra richiamati si applichino talune norme del d.lgs. 231/2001, ivi espressamente richiamate, concernenti, fra l'altro, i modelli di organizzazione, gestione e controllo con efficacia esimente.

Più nello specifico, si elencano di seguito i **reati** attualmente ricompresi nell'ambito di applicazione del D.Lgs. 231/2001 e da leggi speciali ad integrazione dello stesso:

1. Reati contro la Pubblica Amministrazione modificati e ampliati dalla L. 190/2012, dalla L. 161/2017 e dal Dlgs. n. 75/2020 (artt. 24 e 25):

- Malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 316 *bis* c.p.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione europea (art. 316 *ter* c.p.);
- Truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (art. 640, comma 2, n. 1, c.p.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640 *bis* c.p.);
- Frode informatica a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640 *ter* c.p.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356 c.p.);
- Frode ai danni del Fondo Europeo Agricolo (art. 2, L. n. 898 del 23/12/1986);
- Concussione (art. 317 c.p.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (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.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 319 *quater* c.p.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- Ai sensi dell'articolo 321 c.p. (pene per il corruttore), le pene stabilite agli artt. 318, comma 1, 319, 319 *bis*, 319 *ter* e 320 c.p. in relazione alle ipotesi degli artt. 318 e 319 c.p., si applicano anche a chi dà o promette al pubblico ufficiale o all'incaricato di un pubblico servizio denaro o altra utilità;
- Istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);
- Peculato, concussione, corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione, e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di organizzazione internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri (art. 322 *bis* c.p.);
- Traffico di influenze illecite (art. 346-bis c.p.);
- Peculato (limitatamente al primo comma) (art. 314 c.p.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.);
- Abuso d'ufficio (art. 323 c.p.).

2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati introdotti dalla L. 48/2008 e modificati ed ampliati dal Dlgs n. 7 e 8/2016 e dal D.l. n. 105/2019, convertito in legge (art. 24 *bis*):

- Falsità in documenti informatici (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 od 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 e telematici (art. 635 *quater* c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici di pubblica utilità (art. 635 *quinquies* c.p.);
- Frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art. 640 *quinquies* c.p.);
- Violazione delle norme in materia di Perimetro di sicurezza nazionale cibernetica (art. 1, comma 11, D.L. 21/09/2019 n. 105).

3. Reati di criminalità organizzata introdotti dalla L. 94/2009 (art. 24 *ter*) e modificato dalla L. n. 69/2015.

- Associazione per delinquere (art 416 c.p.);
- Associazione a delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.Lgs. 286/1998 (art. 416, comma 6, c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- Delitti commessi avvalendosi delle condizioni previste dall'articolo 416 *bis* c.p. ovvero al fine di agevolare l'attività delle associazioni previste dallo stesso articolo;
- Scambio elettorale politico – mafioso (art. 416 *ter* c.p.);
- Sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Delitti di illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo¹ (art. 407, comma 2, lett. a), numero 5) c.p.p.).

4. Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento, introdotti dalla L. 409/2001 e modificati dalla L. 99/2009 e dal Dlgs n. 125/2016 (art. 25 *bis*):

- Falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- 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 valori 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.);
 - Uso di valori bollati contraffatti o alterati (art. 464, commi 1 e 2, 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.)
5. **Delitti contro l'industria ed il commercio** introdotti dalla L. 99/2009 (art. 25 *bis*.1):
- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
 - Illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513 *bis* c.p.);
 - 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.).
6. **Reati societari**, introdotti dal D.Lgs. 61/2002, modificati dalla L. 262/2005, dalla L. 69/2015 e dalla L. 190/2012 dalla L. n. 69/2015 e dal Dlgs n. 38/2017 (art. 25 *ter*):
- False comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
 - Fatti di lieve entità (art. 2621**bis** c.c.);
 - False comunicazioni sociali delle società quotate (art. 2622 c.c.);
 - Impedito controllo (art. 2625 c.c.);
 - 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.);
 - 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.);
 - Istigazione alla corruzione tra privati (art. 2635 *bis* c.c.);
 - Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
 - Aggiotaggio (art. 2637 c.c.);
 - Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, commi 1 e 2, c.c.);

- 7. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico**, introdotti dalla L. 7/2003 (art. 25 *quater*):
- Associazioni sovversive (art. 270 c.p.);
 - Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art. 270 *bis* c.p.);
 - Assistenza per gli associati (art. 270 *ter* c.p.);
 - Arruolamento con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quater* c.p.);
 - Organizzazione di trasferimenti per finalità di terrorismo (art. 270 *quater*.1 c.p.);
 - Addestramento ad attività con finalità di terrorismo anche internazionale (art. 270 *quinquies* c.p.);
 - Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (L. n. 153/2016);
 - Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270 *quinquies* 2 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.);
 - Atti di terrorismo nucleare (art. 280 *ter* c.p.);
 - Sequestro di persona a scopo di terrorismo o di eversione (art. 289 *bis* c.p.);
 - Sequestro a scopo di coazione (art. 289 *ter* c.p.);
 - Istigazione a commettere alcuno dei delitti previsti dai Capi 1 e 2 (art. 302 c.p.);
 - Cospirazione politica mediante accordo o mediante associazione (artt. 304 e 305 c.p.);
 - Banda armata: formazione e partecipazione (artt. 306, 307 c.p.)
- 8. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili** introdotte dalla L. 7/2006 (art. 25 *quater*.1):
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583 *bis* c.p.).
- 9. Reati contro la personalità individuale**, introdotti dalla L. 228/2003 e modificati con la L. 38/2006 e dalla L. n. 199/2016 (art. 25 *quinquies*):
- Riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù (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.);
 - Iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art. 600 *quinquies* c.p.);
 - Tratta di persone (art. 601 c.p.);
 - Acquisto e alienazione di schiavi (art. 602 c.p.);
 - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603bis cp);
 - Adescamento di minorenni (art. 609 *undecies* c.p.).
- 10. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato**, introdotti dalla L. 62/2005 e modificati dalla L. 262/2005 e dal Dlgs n. 107/2018 (art. 25 *sexies*):
- Abuso di informazioni privilegiate (art. 184 D.Lgs. 58/1998);

- Manipolazione del mercato (art. 185 D.Lgs. 58/1998);
- Divieto di abuso di informazioni privilegiate e di comunicazione illecita di informazioni privilegiate (art. 14 Reg. Ue n. 596/2014);
- Divieto di manipolazione del mercato (art. 15 Reg. UE n. 596/2014).

11. Reati transnazionali, introdotti dalla L. 146/2006 e modificati dalla L. 116/2009:

- Associazione per delinquere (art. 416 c.p.);
- Associazione di tipo mafioso anche straniera (art. 416 *bis* c.p.);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377 *bis* c.p.);
- Favoreggiamento personale (art. 378 c.p.);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291 *quater*, D.P.R. 43/1973);
- Associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 D.P.R. 309/1990);
- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (D.Lgs. 286/1998 art. 12).

12. Reati colposi commessi in violazione della normativa antinfortunistica e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro, introdotti dalla L. 123/2007 e modificato dalla L. n. 3/2018 (art. 25 *septies*):

- Omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- Lesioni personali colpose, gravi o gravissime (art. 590 c.p.).

13. Reati in materia di riciclaggio, introdotti dal D.Lgs. 231/07 e modificati dalla L. 186/2014 (art. 25 *octies*):

- Ricettazione (art. 648 c.p.);
- Riciclaggio (art. 648 *bis* c.p.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648 *ter* c.p.);
- Autoriciclaggio (art. 648 *ter.1* c.p.).

14. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore introdotti dalla L. 99/2009 (art. 25 *novies*):

- Immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere di ingegno protette o parte di esse (art. 171, primo comma, lettera a *bis*) L. 633/1941);
- Reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, terzo comma, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita, detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi 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*, comma 1 L. 633/1941);

- 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 banca di dati (art. 171 *bis*, comma 2, L. 633/1941);
- Abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio, dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico – musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita, cessione o importazione abusiva di oltre 50 copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi; immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette (art. 171 *ter*, L. 633/1941);
- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171 *septies*, L. 633/1941);
- 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 effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171 *octies*, L. 633/1941);
- Immissione su sistemi di reti telematiche a disposizione del pubblico, mediante connessioni di qualsiasi genere, di opere dell'ingegno protette o parte di esse (art. 171, primo comma, lett. a-*bis*) L. 633/1941).

15. Reato di Induzione e non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (art. 25 *decies*) introdotto dalla L. 116/2009:

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

16. Reati in materia ambientale introdotti dal D.Lgs. 121/2011 e modificati dalla L. 68/2015 e dal Dlgs n. 21/2018 (art. 25 *undecies*):

- Inquinamento ambientale (art. 452 *bis* c.p.);
- Disastro ambientale (art. 452 *quater* c.p.);
- Delitti colposi contro l'ambiente (art. 452 *quinquies* c.p.);
- Circostanza aggravante del delitto *ex* art. 416 c.p. (art. 452 *octies* c.p.);
- Traffico e abbandono di materiale ad alta radioattività (art. 452 *sexies* c.p.);
- 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.);

- Commercio di animali in via di estinzione in violazione delle prescrizioni previste dalla stessa legge (art. 1 e 2 L. 150/1992), alla detenzione di animali selvatici che costituiscano pericolo per la salute e l'incolumità pubblica (art. 6 L. 150/1992); alla falsificazione e alterazione della certificazione necessaria per introdurre specie protette nella comunità europea (art. 3 *bis* L. 150/1992);
- Scarico illecito di acque reflue industriali contenenti sostanze pericolose (art. 137 D.Lgs. 152/2006), gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D.Lgs. 152/2006) omessa bonifica dei siti (art. 257, D.Lgs. 152/2006); violazioni degli obblighi di tenuta dei formulari nel trasporto di rifiuti (art. 258 D.Lgs. 152/2006); traffico illecito di rifiuti (art. 259 D.Lgs. 152/2006); attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti (art. 260 D.Lgs. 152/2006); violazione dei controlli sulla tracciabilità dei rifiuti (art. 260 *bis*, D.Lgs. 152/2006); violazione delle prescrizioni in tema di esercizio di stabilimenti (art. 279, D.Lgs. 152/2006);
- Utilizzo di sostanze lesive per l'ozono (art. 3 L- 549/1999);
- Inquinamento doloso (art. 8 D.Lgs. 202/2007) e inquinamento colposo (art. 9 D.Lgs. 202/2007) dell'ambiente marino realizzato mediante lo scarico di navi.

17. Reato di Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare introdotto dal D.Lgs. 109/2012 e dalla L. n. 161/2017 (art. 25 *duodecies*):

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 12 D.Lgs. 286/1998);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, co. 3, 3bis e 3ter e comma 5, Dlgs n. 286/1998).

18. Razzismo e Xenofobia di cui alla L. n. 167/2017 modificato dal Dlgs n. 21/2018 (art. 25 *terdecies*):

- Propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale, etnica e religiosa (art. 604bis c.p.).

19. Frode in competizioni sportivo, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati di cui alla L. n. 39/2019 (art. 25 *quaterdecies*):

- Frodi in competizioni sportive;
- Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

20. Reati tributari introdotti con L. n. 157/2019 e dal Dlgs n 75/2020 (art. 25, *quinesdecies*);

- Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000);
- Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000);
- Occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000);

- Sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000);
- Dichiarazione infedele (art. 4 D.Lgs. n. 74/2000);
- Omessa dichiarazione (art. 5 D.Lgs. n. 74/2000);
- Indebita compensazione (art. 10-quater D.Lgs. n. 74/2000).

21. Contrabbando, aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020 (Art. 25-sexiesdecies)

- Contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali (art. 282 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine (art. 283 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento marittimo delle merci (art. 284 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel movimento delle merci per via aerea (art. 285 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nelle zone extra-doganali (art. 286 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando per indebita uso di merci importate con agevolazioni doganali (art. 287 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nei depositi doganali (art. 288 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione (art. 289 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti (art. 290 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea (art. 291 DPR n. 43/1973);
- Contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-bis DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-ter DPR n. 43/1973);
- Associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri (art. 291-quater DPR n. 43/1973);
- Altri casi di contrabbando (art. 292 DPR n. 43/1973);
- Circostanze aggravanti del contrabbando (art. 295 DPR n. 43/1973).

22. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti

- Indebita utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-ter c.p.);
- Detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 493-quater);
- Frode informatica nell'ipotesi aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o valuta virtuale (art. 640-ter).

23. Reati contro il patrimonio culturale [Articolo aggiunto da L.n. 22 del 09 Marzo 2022]

Art.25-septiesdecies - D.Lgs. 231/01

- Furto di beni culturali (art. 518 c.p);
- Appropriazione indebita di beni culturali (art. 518 *ter* cp);
- Ricettazione di beni culturali (art. 518 quater cp);
- Falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali (art. 518 *octies* cp);
- Violazione in materia di alienazione di beni culturali (art. 518-novies);

- Importazione illecita di beni culturali (art. 518-decies cpc);
- Uscita o esportazione illecite di beni culturali (art. 518 cp);
- Distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e suo illecito di beni culturali o paesaggistici (art. 518 *duodecies*);
- Contraffazione di opere d'arte (art. 518 *quaterdecies* cp)

24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
[Articolo aggiunto da L.n.22 del 09 Marzo 2022] Art.25-duodevicies - D.Lgs. 231/01

- Riciclaggio di beni culturali (art. 518 *terdecies* cp)
- Devastazione-saccheggio di beni culturali e paesaggi (art. 518 *terdecies* cp).

1.3. Apparato sanzionatorio

Gli artt. 9 - 23 del D.Lgs. n. 231/2001 prevedono a carico dell'ente, in conseguenza della commissione o tentata commissione dei reati sopra richiamati, le seguenti sanzioni:

- sanzione pecuniaria (e sequestro conservativo in sede cautelare);
- sanzioni interdittive (applicabili anche quali misure cautelari) di durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni (con la precisazione che, ai sensi dell'art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 231/2001, "*Le sanzioni interdittive hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente*") che, a loro volta, possono consistere in:
 - interdizione dall'esercizio dell'attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla 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 o sussidi e l'eventuale revoca di quelli concessi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi;
 - confisca (e sequestro preventivo in sede cautelare);
 - pubblicazione della sentenza (in caso di applicazione di una sanzione interdittiva).

La sanzione pecuniaria viene determinata da parte del Giudice attraverso un sistema basato su "quote" in numero non inferiore a cento e non superiore a mille e di importo variabile fra un minimo di euro 258,22 ad un massimo di euro 1.549,37. Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il Giudice determina:

- il numero delle quote, in considerazione della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti;
- l'importo della singola quota, in base alle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

Le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai soli illeciti amministrativi per i quali siano espressamente previste e purché ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- a. l'ente ha tratto un profitto di rilevante entità dalla consumazione del reato e questo è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in tale ultimo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- b. in caso di reiterazione degli illeciti.

Il Giudice determina il tipo e la durata della sanzione interdittiva tenendo in considerazione l'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso e, se necessario, può applicarle congiuntamente (art. 14, comma 1 e comma 3, D.Lgs. 231/2001). Le sanzioni dell'interdizione dall'esercizio dell'attività, del divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione e di pubblicizzare beni o servizi possono essere applicate - nei casi più gravi - in via definitiva. Inoltre, ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. 231/2001, è possibile la prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal Giudice ai sensi e alle condizioni di cui all'art. 15 del D.Lgs. n. 231/2001.

1.4. Reati commessi nella forma del tentativo

Nei casi in cui i delitti puniti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 vengano commessi in forma tentata, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di durata) vengono ridotte da un terzo alla metà (artt. 12 e 26 D.Lgs. 231/2001).

L'art. 26 del D.Lgs. 231/2001 prevede che, qualora venga impedito volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento, l'ente non incorre in alcuna responsabilità. In tal caso, infatti, l'esclusione della responsabilità e delle sanzioni conseguenti si giustifica in forza dell'interruzione di ogni rapporto di immedesimazione tra ente e soggetti che assumono di agire in suo nome e per suo conto.

1.5. Reati commessi all'estero

Ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati - contemplati dal Decreto - commessi all'estero.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero sono:

- i. il reato deve essere commesso da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 231/2001;
- ii. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- iii. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. (nei casi in cui la legge prevede che il colpevole - persona fisica - sia punito a richiesta del Ministro della Giustizia, si procede contro l'ente solo se la richiesta è formulata anche nei confronti dell'ente stesso) e, anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.Lgs. 231/2001, solo a fronte dei reati per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*;
- iv. sussistendo i casi e le condizioni di cui ai predetti articoli del codice penale, nei confronti dell'ente non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto.

1.6. Requisiti di legge per l'esenzione dalla responsabilità ex. D. Lgs. 231/2001

Aspetto fondamentale del d.lgs. 231/2001 è la espressa previsione di modelli di organizzazione, gestione e controllo della società.

In caso di reato commesso dalle persone indicate nell'articolo 5, comma 1, lettera a) (soggetto in posizione apicale), **la società non risponde se prova che** (art. 6, comma 1, d.lgs. 231/2001):

- a. 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;
- b. il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo della società dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c. le persone (soggetti in posizione apicale) 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'organismo di vigilanza.

La società dovrà, dunque, dimostrare la sua estraneità ai fatti contestati al soggetto apicale provando la sussistenza dei sopra elencati requisiti tra loro concorrenti e, di riflesso, la circostanza che la commissione del reato non deriva da una propria "colpa organizzativa".

Nel caso, invece, di un reato commesso dai sottoposti all'altrui direzione o vigilanza, la società risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dalla violazione degli obblighi di direzione o vigilanza alla cui osservanza la società è tenuta.

In ogni caso, la violazione degli obblighi di direzione o vigilanza è esclusa se la società, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi.

Il d.lgs. 231/2001 delinea il contenuto dei modelli di organizzazione prevedendo che gli stessi, in relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati, devono:

- individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei 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.

Inoltre, tali modelli devono prevedere:

- uno o più canali che consentano ai soggetti apicali, o alle persone sottoposte alla direzione o vigilanza di un soggetto apicale, di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni di circostanze di condotte illecite, rilevanti ai sensi del decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del modello di

organizzazione e gestione dell'ente, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali peraltro devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;

- almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- nel sistema disciplinare, sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate

Il Legislatore ha definito inoltre come caratterizzanti l'efficace attuazione del Modello, i seguenti requisiti:

- la verifica periodica e l'eventuale modifica del modello quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione e nell'attività;
- un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Capitolo 2 – La struttura di UNIFOND SPA

2.1. La realtà di UNIFOND SPA

Unifond Spa è stata costituita in data 8 settembre 2016 quale società per azioni ex artt. 11 e 12 della Legge n. 59/1992, su iniziativa dell'Unione Italiana Cooperative – **UN.I.COOP**, che pure riveste la qualità di socio di maggioranza (al 98%).

La Società gestisce il Fondo Mutualistico di UNICOOP (denominato <<**UNIFOND SPA**>>) finalizzato per legge (n. 59/1992, art. 11) alla promozione, sviluppo, consolidamento della cooperazione, con preferenza per i programmi diretti all'innovazione tecnologica, all'incremento dell'occupazione, ed allo sviluppo del Mezzogiorno.

Tale costituzione si pone in perfetta e concreta aderenza agli scopi istituzionali di **UNICOOP – Associazione Nazionale “Unione Italiana Cooperative”** (costitutrice, come detto, del Fondo Mutualistico), quali il rafforzamento e la diffusione dei principi della mutualità e della cooperazione, degli interessi morali ed economici degli enti cooperativi e mutualistici e loro consorzi, oltre che della formazione cooperativa ed imprenditoriale dei dirigenti e della forza lavoro degli enti stessi, così promuovendo e valorizzando l'immagine della cooperazione nel Paese.

L'attività di **UNIFOND** è, infatti, quella di coniugare gli obiettivi di sviluppo e promozione di iniziative imprenditoriali a matrice cooperativa (con particolare attenzione alle aree del Meridione ed a debole insediamento cooperativo, nonché a quelle prevedenti attività innovative rispetto ai prodotti, ai processi produttivi ed ai mercati di riferimento), con quelli della salvaguardia e dell'incremento del Fondo Mutualistico per la piena realizzazione e lo sviluppo crescente delle proprie attività istituzionali nell'interesse del tessuto imprenditoriale cooperativo.

L'attuale sede di UNIFOND (sede legale ed operativa) è sita in Roma, in Via Guglielmo Saliceto 3/5 – cap. 00161.

2.2 La missione operativa della Società e le aree di attività

UNIFOND SPA si avvale di collaboratori, esperti e personale tecnico competente e professionale, oltreché di una struttura organizzativa “snella” improntata alla correttezza delle scelte e al rispetto della dignità lavorativa.

I principali obiettivi operativi/realizzativi che la società (in concreto) persegue sono:

- la trasparenza e la tracciabilità/verificabilità di tutte le operazioni, azioni, transazioni, in particolare contabili e finanziarie, nell'esercizio delle attività di propria competenza e responsabilità;

- la valorizzazione dei fondi a disposizione, attraverso un'adeguata e corretta gestione sociale, anche di tutela e promozione del valore di tutte le risorse umane e cooperativistiche coinvolte;
- l'efficienza operativa e l'adeguamento della stessa alle normative vigenti e sopravvenute al fine di implementare nel tempo le prestazioni ed i risultati perseguiti;
- la qualità di ogni attività espletata.

Coerentemente con le previsioni della legge istitutiva dei Fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, UNIFOND SPA agisce al fine di rafforzare ed estendere lo sviluppo ed il consolidamento della realtà cooperativa all'interno del sistema economico nazionale.

E, a tal fine, la Società di gestione può:

- promuovere la costituzione di società cooperative o di loro consorzi;
- assumere partecipazioni in società cooperative o in società da esse controllate ovvero partecipazioni in società o enti in genere volte al conseguimento dell'oggetto sociale, nel rispetto dei principi di cui all'art. 1, comma 1ter Legge n. 241/1990 e ss. mm. ii.;
- finanziare specifici programmi di sviluppo di società cooperative o di loro consorzi;
- organizzare e/o gestire corsi di formazione professionale del personale dirigente amministrativo o tecnico nel settore della cooperazione;
- promuovere studi e ricerche su temi economici e sociali di rilevante interesse per il movimento cooperativo, pure avvalendosi di soggetti qualificati, esperti, consulenti, tecnici, ricercatori e studiosi;
- predisporre specifici progetti per il perseguimento dell'oggetto sociale, finanziati dallo Stato o dagli enti pubblici;
- compiere qualsiasi operazione ritenuta funzionale al perseguimento delle finalità statutarie e nel rispetto di quanto previsto e consentito dalle disposizioni normative applicabili.

2.3.L'organigramma

L'organigramma descrive la struttura della Società, tesa a promuoverne lo sviluppo e l'evoluzione, assumendo congrue e conseguenti responsabilità sotto il profilo commerciale, gestionale e finanziario.

La struttura amministrativa della Società UNIFOND SPA è rappresentata dall'organigramma di seguito riportato:



UNIFOND S.P.A.
FONDO MUTUALISTICO DELLA UNI.COOP.

Consiglio d'amministrazione

Presidente Lorenzo Stura

Vicepresidente Leonardo Grispini

Consigliere Felice Coppolino

Consigliere Alberto Sodini

Consigliere Claudio Marelli

Collegio sindacale

Presidente Lamberto Poggi

Sindaco effettivo Silvia Morbidelli

Sindaco effettivo Massimiliano Carpi

La Società, inoltre, si è dotata di un **Ufficio Amministrativo-Segreteria**, che funge anche, tramite il Dipendente ivi impiegato, da segretaria verbalizzante nei consigli di amministrazione della Società.

In linea con la disciplina italiana vigente in materia, dunque, organi della Società sono:

Assemblea

Le Assemblee dei soci sono ordinarie e straordinarie. Hanno diritto al voto nelle Assemblee i soci/azionisti che risultino iscritti nel libro dei soci.

L'Assemblea deve essere convocata dall'organo amministrativo nei modi e termini di legge.

L'**Assemblea è ordinaria** quando: **a)** approva il Bilancio; **b)** procede alla nomina degli amministratori e all'individuazione della struttura dell'organo amministrativo; **c)** delibera la nomina dei sindaci e del presidente del collegio sindacale, nonché del soggetto incaricato di effettuare la revisione legale dei conti; **d)** delibera su tutti gli altri oggetti attinenti alla gestione sociale riservati alla sua competenza dallo Statuto o sottoposti al suo esame dagli

amministratori.

L'Assemblea è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'**Assemblea** è considerata **straordinaria** quando si riunisce per deliberare: **a)** le modificazioni dello Statuto; **b)** sulla nomina, sostituzione e poteri dei liquidatori; **c)** su ogni altra materia espressamente attribuita dalla legge alla sua competenza.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione può essere composto da un numero dispari di membri non inferiore a tre e non superiore a undici. Gli amministratori, comunque rieleggibili, restano in carica per il periodo di tre esercizi dal momento della nomina.

L'Assemblea ordinaria può stabilire in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione un eventuale compenso, o la concessione di gettoni di presenza. L'Organo Amministrativo (nel caso, il Consiglio di Amministrazione) ha i più ampi poteri per l'amministrazione e gestione della società, salvo quanto riservato dalla legge e dallo statuto all'assemblea dei soci.

Ad oggi, **i membri del Consiglio di Amministrazione di Unifond sono cinque, i quali operano ai sensi dell'art. 14 dello Statuto societario.**

Il Consiglio di Amministrazione può delegare proprie attribuzioni ad uno o più amministratori determinando i limiti della delega, impregiudicati i limiti previsti dalla legge.

Nell'attuale composizione, non è stato nominato alcun Amministratore Delegato.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione spetta la rappresentanza di fronte ai terzi ed in giudizio, impregiudicate le eventuali deleghe che il Consiglio di Amministrazione conferisce ad uno dei propri membri. Nell'ipotesi di assenza o di impedimento del Presidente tutte le sue mansioni spettano al Vice Presidente.

Collegio Sindacale

L'Organo, che si compone di tre membri effettivi e due supplenti, vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza e funzionamento dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società.

Revisore

Anche alla luce del disposto di cui all'art. 12, comma 5, L. 59/1992, è stato affidato l'incarico di revisione legale ad apposita società di revisione, nel pieno rispetto delle disposizioni di legge applicabili, ivi controllando nel tempo l'assenza di conflitti d'interesse così da garantire che il Revisore medesimo possa svolgere il proprio incarico in modo indipendente ed autonomo.

Organismo di Vigilanza.

Dal gennaio del 2018 Unifond ha altresì costituito un Organismo di Vigilanza, ai sensi del Dlgs n. 231/2001, di composizione monocratica che, nel tempo, ha potuto mantenere la propria autonomia e indipendenza.

*

In ulteriore sintesi, la **struttura societaria-organizzativa di UNIFOND Spa** può così **sintetizzarsi** (di seguito sono identificati anche degli acronimi)

- **Società:** Unifond Spa.
- **CDA:** Consiglio di Amministrazione;
- **MEMBRI CDA:** Consiglieri del Consiglio di Amministrazione
- **Presidente del CDA:** Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- **AAB:** Impiegato ufficio Amministrazione e bilancio;
- **COLLEGIO SINDACALE:** Organo di controllo contabile amministrativo;
- **REVISIONE:** Società di revisione;
- **ODV:** Organismo di Vigilanza;
- **CONSULENTE DEL LAVORO:** Studio esterno incarico dell'elaborazione dei cedolini paga dei dipendenti;
- **CONSULENTE FISCALE:** consulente esterno dedicato alla consulenza e assistenza necessaria in materia di redazione del bilancio di esercizio e di presentazione delle dichiarazioni periodiche fiscali.
- **CONSULENTE IT:** consulente esterno dedicato, all'occorrenza, alla manutenzione del Sito ovvero agli strumenti informatici.

Capitolo 3 - Elementi costitutivi del Modello 231

3.1. Riferimenti di settore

L'art. 6 del D.Lgs. 231/2001 dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati, garantendo i requisiti previsti, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Il Modello 231 di UNIFOND SPA è ispirato ai seguenti riferimenti:

- Legge n. 59/1992
- Codice Etico che costituisce parte integrante del Modello Organizzativo;
- Linee Guida Confindustria aggiornate al giugno 2021, al fine di rendere maggiormente completa la mappatura delle attività esposte al rischio di reato nel Modello 231 applicato;
- Atto Costitutivo e Statuto della Società;
- controllo incrociato dei dati disponibili;
- protocolli/regolamenti interni già adottati ed applicati anche in via di fatto dalla società;
- Linee guida degli Ordini professionali tra cui il Consiglio Nazionale dei Dottori Commerciali (*cfr.* Linee Guida sulla disciplina del *Whistleblowing* del 12 febbraio 2021);
- circolare della Guardia di Finanza del 2012 e del 2020 (da ultimo in materia di reati tributari).

3.2. Modello 231 e Governance in UNIFOND SPA

Sin dal gennaio del 2018 UNIFOND si è dotata di un Modello Organizzativo e di gestione, progressivamente aggiornato sino al 2021, unitamente ad un Codice Etico.

Nell'ultimo aggiornamento del Modello 231 (datato maggio 2023) di UNIFOND Spa, sono stati nuovamente considerati i principali elementi che qualificano la *Governance* della Società, ovvero:

- **Statuto** che definisce l'oggetto e le operazioni sociali, gli organi di amministrazione e controllo con i relativi poteri, i compiti e le responsabilità;
- **Codice Etico** quale parte integrante del Modello 231 (anche solo il "Codice Etico"), che illustra l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità della Società e dei suoi esponenti nei confronti dei cosiddetti *Stakeholders*;
- **Normativa interna**: procedure-prassi interne adottate dalla società comprensivo del:
 1. il sistema organizzativo ed autorizzativo;
 2. il sistema del controllo di gestione;
 3. il sistema di indicazione delle procedure utili all'attuazione dell'oggetto sociale;
 4. le procedure ed i regolamenti interni aziendali;
 5. la comunicazione al personale e la formazione dello stesso (programma formazione);
- **Sistema sanzionatorio**, che disciplina l'applicazione delle sanzioni in caso di violazione del Modello con riferimento ai soggetti in posizione apicale, ai lavoratori subordinati, ai collaboratori autonomi ed altri soggetti terzi.

3.3. Modello 231 e analisi dei rischi reato ex D.Lgs. 231/2001

Il Modello 231 si fonda su un'analisi (ovvero su un aggiornamento) dell'operatività aziendale, costantemente aggiornata, effettuata con l'obiettivo di individuare le aree potenzialmente interessate dalle fattispecie di reato, così come definite dalla normativa, che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni.

L'individuazione delle aree esposte a rischio di reato è effettuata tramite *Self Assessment* assistito al fine di:

- informare e rendere consapevole tutto il personale di UNIFOND SPA che eventuali comportamenti illeciti, anche se finalizzati in buona fede a migliorare i risultati aziendali, possono comportare sanzioni penali per il singolo e sanzioni pecuniarie ed interdittive per l'azienda;
- condividere e formalizzare l'esigenza di correttezza di comportamento nella condotta degli affari da parte di tutti i soggetti che operano per la Società ed il completo rispetto della normativa vigente;
- introdurre procedure e misure specifiche di controllo, di monitoraggio e sanzionatorie, effettivamente adeguate a contrastare i reati ex D.lgs. 231/2001.

La "mappatura" è intercorsa secondo le seguenti fasi:

1. è stato compiuto l'esame della documentazione generale dell'ente (statuto; atto costitutivo, verbali e provvedimenti del Consiglio di Amministrazione, visura CCIAA; deleghe/mandati professionali da parte dei membri del Cda; etc.);
2. è intercorso l'esame a confronto di tutta la documentazione ed elementi di valutazione concernenti le aree di rischio aziendali;
3. è intercorso l'esame delle procedure e prassi in vigore all'interno della società ed è stata verificata la conoscenza delle stesse da parte degli operatori, esaminando anche i verbali del consiglio di amministrazione;
4. sono intercorse diverse interviste con i soggetti apicali della società relativamente alle attività in essere ed ai progetti di sviluppo;
5. quanto alla documentazione contabile e finanziaria dell'ente, si richiamano integralmente i precedenti bilanci già approvati, unitamente alla documentazione correlata;
6. è stata attenzionata e valutata anche la documentazione relativa alla sicurezza e prevenzione ex Dlgs. n. 81/2008;
7. nel tempo, sono state valutate le modalità operative dell'Ente anche alla luce delle procedure indette in attuazione del proprio oggetto sociale.

3.4. Definizione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie

Il decreto 231/2001 richiede di individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (art. 6, comma 2, lettera c).

Al riguardo, il Modello 231 di UNIFOND SPA definisce al Cap. 8, par. 3 – "Ulteriori attività oggetto di controllo" i presidi di controllo applicabili ai processi ritenuti particolarmente

sensibili, tra cui è inserito il processo di gestione delle risorse finanziarie.

Inoltre, il Modello 231, nella Parte Speciale, individua i principi, le prassi e le procedure (formalizzate/formalizzande) da applicare per ciascuna area sensibile.

3.5. Istituzione dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

L'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di UNIFOND SPA in ordine alle attività svolte ed alle violazioni del Modello di cui sia venuto a conoscenza nell'esercizio delle sue funzioni.

Il Cap. 5 "Organismo di Vigilanza", definisce la nomina, la composizione, la durata, i poteri e i compiti dell'Organismo di Vigilanza.

3.6. Definizione degli obblighi di informazione

Il decreto 231/2001 richiede che siano previsti "obblighi di informazione" nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.

A tal fine tutti i soggetti interessati (destinatari del Modello: Organi Sociali, lavoratori subordinati, collaboratori autonomi, Revisore ecc.) sono tenuti a segnalare o a riferire all'Organismo di Vigilanza, anche in forma anonima, le informazioni relative alla commissione dei reati o a comportamenti non in linea con il Modello 231 e/o con il Codice Etico, attraverso appositi canali di informazione riservati.

Le modalità che disciplinano tali flussi sono esplicitate nel Cap. 5, par. 5.5 – "Flussi informativi" della presente parte generale.

3.7. Integrazione del sistema disciplinare

Il sistema disciplinare (che sanziona eventuali condotte illecite o contrarie alle indicazioni prescritte dalle norme aziendali) è un elemento essenziale per il funzionamento del Modello 231. All'uopo, UNIFOND SPA ha adottato un sistema disciplinare finalizzato a garantire il rispetto del Modello 231 attraverso la previsione di provvedimenti, differenziati in base al ruolo dei soggetti potenzialmente coinvolti, idonei a sanzionare comportamenti non in linea con le regole e i principi definiti.

La struttura del sistema disciplinare è approfondita nel Cap. 7 – "Struttura del sistema disciplinare".

3.8. Formazione e comunicazione del Modello 231

Pur in mancanza di una specifica previsione all'interno del D.Lgs. 231/2001, le linee guida sulla predisposizione dei modelli 231 precisano che la comunicazione al personale e la sua formazione sono due fondamentali requisiti del Modello ai fini del suo corretto funzionamento.

Infatti, al fine di dotare il Modello Organizzativo di efficacia scriminante, la Società assicura una corretta divulgazione dei contenuti e dei principi dello stesso sia all'interno che all'esterno della propria organizzazione.

L'attività di comunicazione e formazione è diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, ma deve essere, in ogni caso, improntata a principi di tempestività, efficienza (completezza, chiarezza, accessibilità) e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni dell'Ente che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

In particolare, la formazione/informazione al personale è prevista a due differenti livelli e con finalità sostanzialmente diverse:

- divulgazione dei contenuti del D.Lgs. 231/2001 ai soggetti apicali ed ai soggetti coinvolti nell'esercizio delle attività identificate come "sensibili" in fase di mappatura, allo scopo di responsabilizzare e rendere consapevoli i soggetti interessati circa la gravità delle conseguenze derivanti dalla commissione dei comportamenti illeciti;
- diffusione a tutto il personale (di volta in volta individuato) delle componenti che caratterizzano il Modello adottato dalla Società (Organismo di Vigilanza, flussi informativi verso l'OdV, sistema disciplinare, protocolli specifici ed altre direttive, regolamenti, deleghe e procure, etc.).

Il personale è tenuto a:

- i) acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello messi a sua disposizione;
- ii) conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività. Deve essere garantita al personale la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello ed i protocolli di controllo e le procedure ad esso riferibili. Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, il personale, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.Lgs. 231/2001, è tenuto a partecipare alle specifiche attività formative che saranno promosse dalla Società.

La Società provvederà ad adottare idonei strumenti di comunicazione per aggiornare il personale circa le eventuali modifiche apportate al presente Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria per tutti i destinatari della formazione stessa ed è oggetto di documentazione ed archiviazione.

La documentazione utilizzata e prodotta ai fini del Modello 231 è archiviata a cura dell'Organismo di Vigilanza, che ne assicura l'immediata reperibilità, nel rispetto della normativa in merito al trattamento dei dati personali.

3.9. Riesame e aggiornamento del Modello 231

Il Modello 231 deve essere riesaminato periodicamente al fine di garantirne l'aggiornamento e la relativa adeguatezza.

Si rende necessario procedere all'aggiornamento in occasione di:

- modificazioni dell'assetto interno della Società e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
- cambiamenti nelle aree di business;
- notizie di tentativi o di commissione dei reati considerati dal Modello;
- notizie di nuove possibili modalità di commissione dei reati considerati dal Modello;
- modifiche normative;
- risultanze dei controlli;
- significative violazioni delle prescrizioni del Modello.

L'organo amministrativo delibera in merito all'aggiornamento del Modello e del suo adeguamento in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di aggiornamenti normativi o di modifiche dell'attività aziendale, con conseguente impatto sulle aree sensibili in relazione ai reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/01.

Il Modello sarà, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica e, in ogni caso, tutte le volte intervengano modifiche legislative che necessitino un tempestivo intervento di modifica.

Le attività di revisione effettuate sono formali e delle stesse vengono conservate le rispettive registrazioni. L'attività è funzionale al mantenimento nel tempo dell'efficacia del Modello.

L'Organismo di Vigilanza riferisce, periodicamente, al Consiglio di Amministrazione di UNIFOND SPA sullo stato di applicazione e sulle eventuali necessità di aggiornamento.

Capitolo 4 - Metodologia di analisi dei rischi

4.1. Metodologia di analisi dei rischi

Il Modello di UNIFOND SPA è stato elaborato con l'obiettivo di soddisfare le "specifiche esigenze" di cui al Decreto, riassunte all'art. 7 comma 3 e più analiticamente definite all'art. 6. L'art. 6, comma II, lett. a) del D. Lgs. n. 231/2001 prevede che il Modello di Organizzazione e Gestione dell'ente debba "individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati".

L'attività di analisi per l'individuazione delle fattispecie di reato applicabili, ha rappresentato pertanto il punto di partenza per la definizione del Modello: si è così provveduto ad effettuare un'accurata verifica delle attività attuate, nonché della sua struttura organizzativa, onde individuare i "rischi di reato" ravvisabili nei diversi settori di attività.

Lo schema di lavoro per la creazione del Modello, si è quindi concretizzato in:

- analisi della normativa aziendale e dell'assetto di governo societario;
- analisi delle fattispecie di reato applicabili nell'operatività di UNIFOND SPA;
- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi reati;
- interviste con referenti di ciascuna attività individuata;
- individuazione di procedure (o di prassi dirette) a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a prevenire la commissione dei reati;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e in tema di *whistleblowing*;
- introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Ai fini della definizione di un Modello Organizzativo conforme al dettato della normativa in materia di responsabilità amministrativa dell'ente, UNIFOND SPA prevede:

- alla istituzione (ovvero alla conferma) dell'Organismo di Vigilanza, e dei flussi di informazione nei suoi confronti,
- all'introduzione di un sistema disciplinare in applicazione di quanto disposto dall'art. 6 comma 2 nei confronti dei destinatari volto a sanzionare il mancato rispetto delle procedure e prescrizioni del Modello,
- alla conferma del proprio Codice Etico, che stabilisce i principi, i diritti, i doveri e le responsabilità dell'azienda nei confronti degli azionisti, esponenti aziendali, dipendenti e collaboratori, clienti, fornitori e Autorità pubbliche. Con esso, inoltre, si raccomandano, promuovono e vietano determinati comportamenti da cui possono discendere responsabilità per l'azienda o comunque non conformi ai principi etici stabiliti.

4.2. Sistema di controllo interno

Il sistema dei controlli interni di UNIFOND SPA prevede:

- prassi e procedure formalizzande/formalizzate per le attività della Società, come

- specificato nella Parte Speciale del presente Modello;
- meccanismi di integrazione dei sistemi contabili anche al fine di garantire l’affidabilità delle rilevazioni su base consolidata;
 - flussi informativi periodici che consentano di verificare il perseguimento degli obiettivi strategici nonché il rispetto delle normative;
 - compiti e responsabilità ben definiti delle diverse funzioni deputate al controllo dei rischi e adeguati meccanismi di coordinamento;
 - procedure che garantiscano accentrato la misurazione, la gestione e il controllo di tutti i rischi cui è esposta la Società.

4.3. Individuazione delle Attività Sensibili

A seguito dell’attività di *risk assessment* svolta, sono state individuate le attività sensibili indicate nella parte speciale del presente Modello.

All’esito delle rilevazioni dei rischi sono state individuate le seguenti attività a rischio di commissione di reati:

	<i>Aree di rischio</i>
1	Gestione e utilizzo del sistema informatico della Società
2	Gestione dei rapporti con la PA
3	Gestione della predisposizione e trasmissione del bilancio e dei documenti contabili obbligatori
4	Gestione degli adempimenti fiscali e della richiesta ed ottenimento di contributi, sovvenzioni e finanziamenti
5	Selezione, assunzione e gestione del personale
6	Gestione delle attività societarie e di segreteria societaria e degli adempimenti collegati
7	Gestione rapporti con il Collegio Sindacale e la Società di Revisione
8	Gestione del Ciclo passivo in attuazione dell’oggetto sociale e procedure acquisitive dei beni, dei servizi e degli incarichi professionali

9	Gestione del ciclo attivo (incassi dalle Cooperative aderenti)
10	Gestione dei flussi finanziari (incassi e pagamenti)
11	Gestione degli adempimenti previsti dalla normativa Antiriciclaggio
12	Gestione dei rischi in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro
13	Gestione degli adempimenti in materia ambientale
14	Gestione del contenzioso
15	Gestione dei pagamenti con modalità diverse dai contanti

Non sono stati considerati significativi il rischio di commissione dei seguenti reati:

- in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito e in valori di bollo;
- di mutilazione degli organi genitali femminili, di terrorismo, di criminalità organizzata,
- contro la personalità individuale, salvo quanto sopra precisato;
- contro l'industria ed il commercio e reati di frode in competizioni sportive ed esercizio abusivo;
- contro razzismo e xenofobia;
- di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo;
- in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- di contrabbando;
- contro il patrimonio culturale
- di riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici;
- reati transnazionali previsti dall'art. 10 della L. 146/2006;
- illeciti penali e amministrativi in tema di abusi di mercato.

Inoltre, ad oggi, non sono state riscontrate le seguenti aree sensibili: a) gestione delle erogazioni liberali (non applicabile); b) gestione delle sponsorizzazioni (non applicabile); c) gestione delle comunicazioni commerciali di marketing (non applicabile), etc.

4.4. Destinatari

Le disposizioni del presente Modello sono rivolte a tutti coloro che rivestono all'interno della Società funzioni di rappresentanza, amministrazione e direzione anche di fatto (c.d. soggetti apicali) e ai dipendenti (per tali intendendosi tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, incluso il personale dirigente), nonché ai collaborati.

Inoltre, ove applicabili, le regole e i principi di comportamento contenuti nel Modello devono essere rispettati anche da fornitori e clienti nell'ambito dei rapporti intercorrenti con la Società.

Capitolo 5 - Organismo di Vigilanza

5.1. Individuazione

L'art. 6 del Dlgs. n. 231/2001 prevede che la società, per essere esonerata dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati indicati dalla normativa, oltre ad adottare adeguati Modelli di Organizzazione, gestione e controllo, deve affidare il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello ad un organo dotato di specifiche conoscenze ed autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Nei "piccoli" enti, in base al comma 4 dell'art. 6 del Decreto, la funzione di controllo può essere svolta dal medesimo organo dirigente (il Legislatore non definisce che cosa si debba intendere per <<ente di piccole dimensioni>>) oppure anche ad un organo monocratico esterno.

5.2. Nomina e revoca

L'OdV può essere sia monocratico sia composto da più componenti, da un minimo di 2 a un massimo di 5, in possesso di requisiti di professionalità e di indipendenza.

L'Organo di Vigilanza, allo stato, può avere anche (come difatti ha) una composizione monocratica (fatte salve sopravvenute complessità aziendali che rendono, di fatto, necessario una composizione collegiale, su valutazione del Consiglio di Amministrazione).

La nomina, le eventuali modifiche e integrazioni, sono di competenza del **Consiglio di Amministrazione**.

L'Organismo di Vigilanza dura in carica tre anni con possibilità di proroga in anno in anno; i componenti cessati dalla carica possono essere nuovamente designati sempre di anno in anno.

Fatta salva l'ipotesi di una rivisitazione del ruolo dell'Organismo di Vigilanza sulla base dell'esperienza maturata, costituirà motivo di sostituzione o integrazione della composizione dell'Organismo di Vigilanza:

- l'attribuzione di compiti, ruoli e/o responsabilità all'interno della struttura organizzativa aziendale non compatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e/o "continuità di azione" propri dell'Organismo di Vigilanza;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza alla funzione aziendale e/o alla carica ricoperta;
- la cessazione o rinuncia del membro dell'Organismo di Vigilanza dettata da motivazioni personali.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei singoli membri dell'Organismo di Vigilanza, fatto salvo quanto previsto al paragrafo 1:

- relazioni di parentela, coniugio o affinità con componenti del Consiglio di Amministrazione, persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua struttura organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano – anche di fatto – la gestione e il controllo della Società, la società di revisione nonché gli altri soggetti indicati dalla legge;
- conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società, che ne compromettano

l'indipendenza;

- rapporto di pubblico impiego presso amministrazioni centrali o locali nei tre anni precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza;
- provvedimento di condanna, anche non passato in giudicato, ovvero di applicazione della pena su richiesta (cosiddetto "patteggiamento"), per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. n. 231 del 2001;
- condanna, anche non passata in giudicato, ovvero sentenza di "patteggiamento" a una pena; che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese.

Laddove alcuno dei sopra richiamati motivi di sostituzione o integrazione o di ineleggibilità e/o decadenza dovesse configurarsi a carico di un membro, questi dovrà darne notizia immediata agli altri membri dell'Organismo di Vigilanza e decadrà automaticamente dalla carica.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro, in qualunque momento, revocare il mandato ad uno o più membri dell'Organismo di Vigilanza, nel caso in cui siano venuti meno i requisiti necessari per l'esercizio di tale funzione o quando si siano generate cause di incompatibilità per i membri dell'Organismo stesso nonché per giusta causa. È responsabilità del Consiglio di Amministrazione sostituire tempestivamente il membro dell'Organismo di Vigilanza revocato, al fine di non alterare la struttura identificata.

5.3. Compiti

L'Organismo di Vigilanza è il soggetto responsabile di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello 231.

Nello specifico, le attività che l'Organo è chiamato ad assolvere anche sulla base delle indicazioni contenute negli artt. 6 e 7 del Dlgs. n. 231/2001, possono così schematizzarsi:

1. vigilanza sull'effettività del Modello che si sostanzia nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti tenuti dagli operatori;
2. disamina in merito all'adeguatezza del Modello, ossia alla sua reale capacità di prevenire i comportamenti non voluti;
3. analisi circa il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità;
4. "cura" (mediante avvisi al CdA o al Presidente) del necessario aggiornamento del Modello.

La cura dell'Aggiornamento si realizza di norma in due momenti distinti ma integrati: a) la presentazione di proposte di adeguamento del Modello agli organi societari in grado di dare loro concreta attuazione nel tessuto aziendale; b) la verifica dell'attuazione e dell'effettiva funzionalità delle soluzioni proposte.

L' Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione di UNIFOND SPA in ordine alle attività svolte ed alle segnalazioni di comportamenti non coerenti con il presente Modello eventualmente pervenute.

Se costituito in forma collegiale, l'OdV è convocato dal suo Presidente con cadenza, di norma semestrale, e comunque ogni qualvolta egli o altro membro del Comitato lo reputi necessario. La convocazione fatta con e-mail o altro mezzo di comunicazione celere almeno cinque giorni prima di quello fissato per la riunione. Nei casi di urgenza, il termine può essere abbreviato sino

ad un giorno solo. In mancanza del Presidente o in caso di suo impedimento, l'OdV è presieduto dal componente più anziano di età. Le funzioni di Segretario sono svolte da un membro dell'OdV o da altro soggetto anche esterno. Per la validità delle sedute dell'OdV è necessaria la presenza della maggioranza dei suoi membri. È ammessa la possibilità di partecipare alle sedute a distanza mediante l'utilizzo di sistemi di collegamento video e/o audio. Di ogni riunione viene redatto apposito verbale che viene firmato dal Presidente e dal Segretario.

5.4. Poteri

All'Organismo di Vigilanza sono attribuite:

- la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, a spese di UNIFOND SPA, previa autorizzazione;
- ovvero la disponibilità delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di competenza dell'Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a rendicontare periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'utilizzo delle risorse finanziarie.

In presenza di situazioni eccezionali ed urgenti, l'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse eccedenti i propri poteri di spesa, con l'obbligo di dare immediata informazione al Consiglio di Amministrazione.

Nello svolgimento dei compiti assegnati, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali (Reg. UE n. 679/2016) l'Organismo di Vigilanza ha accesso senza limitazioni alle informazioni aziendali per le attività di indagine, analisi e controllo; a tal fine chiunque (funzione aziendale, dipendente e/o componente degli organi sociali) è tenuto a fornire le informazioni e/o la documentazione richiesta da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Su proposta dell'Organismo di Vigilanza, l'organo amministrativo di UNIFOND SPA assegna un *budget* annuale affinché l'OdV possa svolgere le attività prescritte dal D.lgs. 231/2001 quali, a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo: analisi e verifiche, formazione specifica in tema di campionamento statistico e tecniche di analisi e valutazione dei rischi, consulenze specialistiche. Qualora il *budget* assegnato non dovesse essere sufficiente rispetto alle attività da svolgersi, è fatto salvo il diritto dell'OdV di utilizzare altre risorse che – all'occorrenza - verranno messe a disposizione dalla Società.

Il *budget* permette all'Organismo di Vigilanza di operare in autonomia e indipendenza e con gli strumenti opportuni per un efficace espletamento del compito assegnatogli dal presente Modello, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 231/2001.

5.5. Flussi informativi

Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice societario

È responsabilità dell'Organismo di Vigilanza riferire al Consiglio di Amministrazione in merito ad eventuali violazioni del Modello e/o del Codice Etico. L'Organismo di Vigilanza deve segnalare tempestivamente alla struttura di UNIFOND SPA ogni informazione concernente modifiche e innovazioni legislative in materia di responsabilità amministrativa degli enti.

Le attività svolte dall'Organismo di Vigilanza sono sintetizzate in una relazione scritta annuale che viene inviata al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale.

Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informative obbligatorie

Tutti gli organi societari devono alimentare costantemente i flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza. A partire dal **Consiglio di Amministrazione, ovvero dal Presidente del Consiglio di Amministrazione**. L'Organismo di Vigilanza deve essere informato da parte dei soggetti tenuti all'osservanza del Modello 231 in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità di UNIFOND SPA ai sensi del D.Lgs. n. 231 del 2001 e, in generale, al funzionamento del Modello 231.

Al riguardo, salvo quanto previsto nella parte speciale del Modello,

- i vari componenti del CDA ovvero i dipendenti-collaboratori sono tenuti a segnalare per iscritto eventuali carenze riscontrate nell'ambito dell'adeguatezza del sistema amministrativo e del sistema dei controlli interni, dalle quali possa emergere una maggiore esposizione ai rischi di reato rispetto alle risultanze del *self assessment* "rischi di reato e controlli" effettuato periodicamente;
- ciascun dipendente deve segnalare comportamenti non in linea con i principi e i contenuti del Modello 231, contattando l'Organismo di Vigilanza;
- anche i membri del Collegio Sindacale, la Società di revisione, i Consulenti, i Collaboratori e i *partner* commerciali, per quanto riguarda la propria attività svolta nei confronti di UNIFOND SPA, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza; l'Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e le attività da attuare.

Salvo quanto infra precisato nella sezione del *whistleblowing*, i segnalanti in buona fede sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione e in ogni caso sarà assicurata la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

Sempre Salvo quanto previsto in tema di *whistleblowing*, sono istituiti "canali informativi dedicati" per facilitare il flusso di comunicazioni e informazioni.

In particolare, ogni flusso informativo è presso l'indirizzo mail dell'OdV monocratico oggi costituito. L'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità di analizzare le segnalazioni, comunque pervenute.

Inoltre, ed in particolare, deve essere garantito uno scambio di informazioni **tra il Collegio Sindacale e l'Organismo di vigilanza**. Tale scambio potrà avvenire alternativamente con diverse modalità: a distanza tramite lo scambio di *check list* sintetiche; conferenze collegiali; a distanza, con comunicazioni PEC e/o *email*.

Tale scambio potrà avvenire alternativamente con diverse modalità:

- a distanza tramite lo scambio di *check list* sintetiche; al proposito, l'OdV ed il Collegio Sindacale, autonomamente per ciascun ambito di propria competenza, potranno predisporre, compilare ed inoltrare, ad un intervallo non superiore di 4 mesi, *check list* di controllo;
- conferenze collegiali;
- a distanza, con comunicazioni pec e/o *email*.

Inoltre, sempre a tutela dei flussi informativi, l'OdV dovrà predisporre una relazione sintetica da presentare al termine dell'anno solare (entro il 30 dicembre), da porre per conoscenza anche al Collegio Sindacale, atta ad evidenziare l'attività svolta nel corso del medesimo anno.

L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato dalla Società anche:

1. sugli incarichi conferiti o che s'intende conferire alla società di revisione o alle sue eventuali società collegate. Occorre infatti verificare che la Società di Revisione o alle sue eventuali società collegate mantenga/mantengano la propria autonomia ed indipendenza di giudizio alla stregua della normativa applicabile;
2. ogni altra informazione inerente alla Società di revisione, ovvero ogni documento che da quest'ultima società viene redatta nell'esercizio del proprio incarico;
3. sul contenuto delle riunioni/adunanza del Consiglio di Amministrazione;
4. sulle attività svolte dal Collegio Sindacale.

Inoltre, nella fase antecedente all'approvazione del bilancio da parte della Società, occorre che vi sia un confronto documentale fra la Società di revisione, il Collegio Sindacale e l'Organismo di Vigilanza dell'Ente, al fine di verificare "collegialmente" eventuali criticità in vista dell'anzidetto incumbente societario.

Tale confronto tra gli organi potrà avvenire nelle forme ritenute opportune volta per volta tramite conferenze collegiali ovvero con comunicazioni pec e/o mail.

Flussi analoghi a quelli sopra previsti devono essere altresì attuati tra l'Odv ed i Soggetti nominati ai sensi del Dlgs n. 81/2008 (per la sicurezza sui luoghi di lavoro) ovvero ai sensi del Reg. UE n. 679/2016 (per il corretto trattamento dei dati personali).

Capitolo 6 – Il Whistleblowing

6.1. L'istituto

La Legge n. 179 del 2017, come integrato dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, ha introdotto un'esplicita tutela in favore del c.d. segnalante, definito dalla normativa come la persona fisica che effettua la segnalazione o la divulgazione pubblica di informazioni sulle violazioni acquisite nell'ambito del proprio contesto lavorativo (ad esempio, un dipendente o un collaboratore della Società) che intende segnalare degli illeciti (a rilevanza penalistica) occorsi all'interno dell'azienda privata.

In altre parole, è stata rafforzata la posizione di colui che, a tutela dell'integrità dell'ente e delle persone ivi operanti, sia intenzionato a segnalare presunte condotte illecite avvenute o realizzabili ai sensi del D. Lgs. N. 231/01, fondate su elementi di fatto precisi e concordanti di cui lo stesso segnalante sia venuto a conoscenza in ragione delle mansioni o funzioni svolte, ovvero dei rapporti in atto.

Si tratta di un istituto - denominato anche *Whistleblowing*: letteralmente "soffiare il fischietto" - che ha l'obiettivo triplice di:

- contrastare i possibili illeciti rilevanti anche ex D. Lgs. n. 231/01;
- implementare la diffusione della cultura dell'etica, della trasparenza e della legalità;
- creare un senso di partecipazione ed appartenenza di tutti coloro che sono a contatto con l'Ente.

In sintesi, la finalità è quella di incentivare ulteriormente la collaborazione di tutti coloro che, direttamente o indirettamente, operano per la Società.

6.2 Oggetto della segnalazione

Colui che assume l'iniziativa (ad esempio, un Lavoratore, oppure un Collaboratore) – detto anche "*whistleblower*" o segnalante – può segnalare le condotte illecite (o i pericoli di accadimenti di illecito) di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro o di collaborazione ovvero le c.d. violazioni definite dall'art. 2 del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24.

Le condotte illecite da segnalare devono riguardare situazioni di cui si è venuti direttamente a conoscenza o, comunque, rispetto a quanto appreso in virtù del ruolo rivestito in occasione e/o a causa dello svolgimento delle proprie mansioni o incarichi, anche se in modo casuale.

E quindi, ad esempio, la segnalazione potrà riguardare:

- a. violazioni dei modelli e protocolli di autocontrollo adottati;
- b. pericoli o illeciti in tema di sicurezza sul luogo ed ambiente di lavoro;
- c. fenomeni corruttivi ed altri illeciti riguardanti i rapporti societari o rapporti con le Amministrazioni Pubbliche;
- d. e, in ogni caso, fatti integranti tutti gli ulteriori reati presupposti (anche eventualmente di pericolo) richiamati nei modelli di autocontrollo della Società.

Come rilevato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione (ancorché quest'ultima sia riferita all'ambito pubblicistico dell'impiego), non è necessario che il *Whistleblower* sia certo di un effettivo avvenimento dei fatti denunciati e dell'autore degli stessi. È difatti sufficiente che il

segnalatore, in base alle proprie conoscenze, ritenga probabile che si sia verificato un fatto illecito o che vi sia il pericolo che lo stesso possa accadere.

È importante che la segnalazione:

- indichi una chiara e completa descrizione dei fatti;
- dia le indicazioni di eventuali altre persone che potrebbero riferire sull'evento descritto;
- indichi ogni altro elemento utile in grado di dare rilevanza alla segnalazione.

In altre parole, è opportuno che quanto riferito sia il più possibile circostanziato per offrire il maggior numero di elementi e quindi consentire di effettuare le dovute verifiche. Di conseguenza, non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci, né tanto meno le istanze o le rivendicazioni di natura meramente personale, né tanto meno sono tutelabili le segnalazioni calunniose e/o diffamatorie.

6.3. Il Segnalatore

La nuova legge n. 179 del 2017, integrata dal D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, individua i seguenti soggetti, legittimati a segnalare, ovvero:

- a) i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato,
- b) i lavoratori autonomi, ivi compresi quelli indicati al capo I della legge 22 maggio 2017, n. 81, nonché i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'art. 409 del codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- c) i lavoratori o i collaboratori, che svolgono la propria attività lavorativa che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi;
- d) i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- e) i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- f) gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

A questo punto si tratta di verificare come e a chi si può segnalare.

6.4. Canali di segnalazione

La segnalazione potrà essere formalizzata dal Segnalante nelle forme ordinarie (raccomandata AR o via *mail*) presso la casella e-mail dell'OdV di UNIFOND SPA.

In caso di ricezione della segnalazione, l'Organo di vigilanza è tenuto:

- a) a garantire, in conformità alle disposizioni di legge, la riservatezza di coloro che effettuano le segnalazioni, anche in ottemperanza alle disposizioni di cui al Reg. UE n. 679/2016;
- b) ad osservare, anzitutto, il principio di minimizzazione contenuto nell'art. 5 del GDPR e quindi, per esempio, evitare la proliferazione di comunicazioni al segnalante.

Nelle procedure di segnalazione interna, la persona coinvolta può essere sentita, ovvero, su sua richiesta, è sentita, anche mediante procedimento cartolare attraverso l'acquisizione di osservazioni scritte e documenti.

Le segnalazioni interne, e la relativa documentazione sono conservate per il tempo necessario al trattamento della segnalazione e comunque non oltre cinque anni a decorrere dalla data della comunicazione dell'esito finale della procedura di segnalazione, nel rispetto degli obblighi di

riservatezza di cui all'articolo 12 del presente decreto e del principio di cui agli articoli 5, paragrafo 1, lettera e), del regolamento (UE) 2016/679 e 3, comma 1, lettera e), del decreto legislativo n. 51 del 2018. Quando, su richiesta della persona segnalante, la segnalazione è effettuata oralmente nel corso di un incontro con il personale addetto, essa, previo consenso della persona segnalante, è documentata a cura del personale addetto mediante registrazione su un dispositivo idoneo alla conservazione e all'ascolto oppure mediante verbale. In caso di verbale, la persona segnalante può verificare, rettificare e confermare il verbale dell'incontro mediante la propria sottoscrizione.

La Società si adopera per prevedere una modalità informatica di segnalazione (alternativa a quella sopra esposta) a mezzo del proprio sito web, sempre nel rispetto del D.lgs n. 24 del 2023.

6.5 Condizioni per l'effettuazione della segnalazione esterna

Il canale di segnalazione interno offre ampie garanzie per il Segnalante e risponde ai criteri di effettività, efficienza e di riservatezza previsti dalla normativa.

In base alla nuova normativa va comunque osservato che la persona segnalante potrebbe comunque effettuare una segnalazione esterna (all'ANAC) ai sensi del D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24 ma solo se, al momento della sua presentazione, ricorra una delle seguenti condizioni:

- a. non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme a quanto previsto dalla normativa;
- b. la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c. la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d. la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Spetta all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) ad attivare un canale di segnalazione esterna che garantisca, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione. Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole. La segnalazione esterna presentata ad un soggetto diverso dall'ANAC e' trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

6.6 La tutela del segnalante

Al fine di tutelare colui che segnala, la Società richiama integralmente il novellato art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001, visto il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24, quale complesso normativo che prevede:

- a) il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione; di

seguito sono indicate alcune fattispecie che possono integrare atti ritorsivi o discriminatori da stigmatizzate ossia;

1. il licenziamento, la sospensione o misure equivalenti;
 2. la retrocessione di grado o la mancata promozione;
 3. il mutamento di funzioni, il cambiamento del luogo di lavoro, la riduzione dello stipendio, la modifica dell'orario di lavoro;
 4. la sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
 5. le note di merito negative o le referenze negative;
 6. l'adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
 7. la coercizione, l'intimidazione, le molestie o l'ostracismo;
 8. la discriminazione o comunque il trattamento sfavorevole;
 9. la mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;
 10. il mancato rinnovo o la risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
 11. i danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o i pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
 12. l'inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
 13. la conclusione anticipata o l'annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
 14. l'annullamento di una licenza o di un permesso;
 15. la richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.
- b) a nullità dell'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio a danno del segnalante;
- c) la nullità del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 c.c., nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria sempre adottata nei confronti del segnalante;
- d) l'onere in capo al 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, di dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa;
- e) che le rinunce e le transazioni, integrali o parziali, che hanno per oggetto i diritti e le tutele previsti dal D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 non siano valide, salvo che siano effettuate nelle forme e nei modi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile.

In ogni caso, saranno stigmatizzati i comportamenti ritorsivi o discriminatori (anche velati) da chiunque realizzati nei confronti del Segnalatore, ma con la seguente precisazione. Le sanzioni disciplinari potranno essere applicate altresì nei confronti di colui che dovesse effettuare con dolo o colpa grave una segnalazione che si riveli del tutto infondata. Tale precisazione consente quindi di richiamare la c.d. clausola di "anticalunnia e di diffamazione" imposta ex lege. Restano in ogni caso impregiudicate tutte le norme applicabili e le relative ipotesi di responsabilità penale e/o civile, a carico del whistleblower nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria.

In particolare, quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile,

per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui all'art. 16 del D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare. Il procedimento propedeutico a valutare la necessità o meno di comminare una sanzione è analogo/speculare a quello previsto e disciplinato dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL applicabile. Devono, quindi, trovare applicazione le seguenti fasi procedurali:

1. contestazione tempestiva d'addebito in caso di verosimile illecita segnalazione;
2. concessione di un termine di legge per fornire giustificazioni;
3. giustificazioni scritte;
4. eventuale sanzione.

In altri termini, va sempre garantito il pieno esercizio del diritto di difesa, anche previa concessione di un termine entro il quale l'interessato possa far pervenire giustificazioni e/o scritti difensivi o richieda di essere ascoltato. La sanzione, inoltre, dovrà essere adeguata e proporzionata al fatto commesso, al tipo di responsabilità affidate al soggetto, e, eventualmente, alle conseguenze patrimoniali e d'immagine a danno della Società. La Società si riserva di valutare anche l'esplicita introduzione di meccanismi premiali per colui che si attiva per segnalare un illecito.

Capitolo 7 - Struttura del sistema disciplinare

7.1. Funzione del sistema disciplinare

Ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. e) del D.lgs. 231/01 il modello di organizzazione deve *“introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello”*. La definizione di sanzioni commisurate alla violazione e applicabili in caso di violazione del Modello 231 ha lo scopo di contribuire: (i) all'efficacia del Modello 231 stesso e (ii) all'efficacia dell'azione di controllo dell'Organismo di Vigilanza.

A tale proposito è predisposto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare qualsiasi violazione del Modello 231, con riferimento sia ai soggetti in posizione apicale sia ai soggetti sottoposti ad altrui direzione.

L'applicazione del sistema disciplinare è autonoma rispetto allo svolgimento e all'esito del procedimento eventualmente avviato presso l'Autorità giudiziaria competente. Viene espresso, con assoluta ed inequivocabile chiarezza, che nessun comportamento illecito, o illegittimo, o scorretto può essere giustificato o considerato meno grave, in quanto asseritamente compiuto nell'asserito *“interesse”* o *“vantaggio”* della Società.

7.2. Sanzioni

Sanzionabilità del tentativo

Sono sanzionati gli atti od omissioni diretti in modo non equivoco a violare i principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, Regolamento, Manuale delle procedure interne, ecc.), anche se l'azione non si compie o l'evento non si verifica.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti

L'inosservanza delle regole indicate nel Modello adottato da UNIFOND SPA ai sensi del Decreto, nonché le violazioni delle disposizioni e dei principi stabiliti nel Codice Etico da parte del personale dipendente, da luogo, secondo la gravità dell'infrazione, all'irrogazione di sanzioni disciplinari. La possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare è attribuita nel pieno rispetto delle disposizioni di cui agli artt. 2103 (Mansioni del lavoratore), 2106 (Sanzioni disciplinari), 2118 (Recesso dal contratto a tempo indeterminato) e 2119 (Recesso per giusta causa) del Codice Civile, delle disposizioni contenute nell'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori), delle disposizioni contenute nella vigente contrattazione collettiva applicabile, e nella legge n. 604/66 in materia di licenziamenti individuali.

Ai fini dell'ottemperanza della legge, a titolo esemplificativo, costituisce violazione del Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello 231 e/o del Codice Etico, ovvero l'omissione di azioni o comportamenti prescritti dal Modello 231 e/o dal Codice Etico;
- l'inosservanza degli obblighi di informazione verso l'Odv previsti dal Modello 231.

Si precisa che costituisce violazione del Modello 231 la mancata osservanza dei principi fissati nella regolamentazione aziendale (es: Modello 231, Codice Etico, procedure interne, ecc.). Particolare rigore sarà osservato in ordine ai casi di responsabilità per omesso controllo da parte

di persone investite, in generale o in casi particolari, delle relative funzioni (controllo, vigilanza, sorveglianza).

Misure nei confronti di quadri, impiegati e operai

L'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni avverranno nel rispetto di quanto previsto dalla legge (es. Statuto Lavoratori), dal CCNL, dallo Statuto di UNIFOND SPA e dalle disposizioni aziendali.

Le disposizioni del Modello organizzativo 231 e del Codice Etico sono parte integrante delle obbligazioni contrattuali assunte dai dipendenti della Società.

La previsione e l'applicazione delle sanzioni deve ispirarsi al principio della proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c., cioè deve essere graduata in ragione della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare; in particolare si terrà conto:

- dell'intenzionalità del comportamento o del grado della colpa;
- del comportamento complessivo del dipendente con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari;
- del livello di responsabilità e autonomia del dipendente autore dell'illecito disciplinare;
- della gravità degli effetti del medesimo con ciò intendendosi il livello di rischio cui la Società ragionevolmente può essere stata esposta – ai sensi e per gli effetti del D.lgs. n. 231 del 2001 – a seguito della condotta censurata;
- delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

La gradualità della sanzione può estendersi nell'ambito della tipologia di sanzioni previste dai contratti collettivi, che attualmente sono:

- Rimprovero verbale;
- Biasimo scritto;
- Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni;
- Licenziamento per giustificato motivo;
- Licenziamento per giusta causa.

Misure nei confronti dei dirigenti

In caso di violazione del presente Modello da parte di dirigenti la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri al paragrafo precedente.

Se la violazione del Modello 231 fa venire meno il rapporto di fiducia, sempre in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti, si procederà con il licenziamento con preavviso e il licenziamento per giusta causa.

Sanzioni nei confronti dei lavoratori autonomi ed altri soggetti terzi

Ogni violazione della normativa vigente, del Modello o del Codice Etico da parte di collaboratori, consulenti, Società di servizi e altri soggetti con cui la Società entri in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali inserite nei relativi contratti.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Società, come nel caso di applicazione alla stessa da parte del giudice delle misure previste dal Decreto. I principi e i contenuti del Modello 231 sono portati a conoscenza di tutti

coloro con i quali Unifond intrattiene relazioni contrattuali. L'impegno all'osservanza della legge e dei principi di riferimento del Modello 231 da parte dei terzi aventi rapporti contrattuali con la Società è previsto da apposita clausola del relativo contratto ed è oggetto di accettazione da parte del terzo contraente.

Sanzioni nei confronti degli Amministratori

L'Organismo di Vigilanza comunica, al Presidente del Consiglio di Amministrazione e altri membri, la notizia di una violazione del Modello 231 commessa da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione. Il Consiglio di Amministrazione, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume i provvedimenti opportuni, che possono includere anche la revoca dei poteri delegati, nonché la convocazione dell'Assemblea dei soci per disporre l'eventuale revoca dall'ufficio.

Sanzioni nei confronti dei Sindaci

Qualora emergesse la possibile violazione del Modello 231 da parte di uno, o più componenti del Collegio sindacale, i sindaci estranei alla violazione stessa, dopo esauriente assunzione di informazioni, ne daranno notizia al Consiglio di Amministrazione affinché esso possa attivarsi, se del caso, per adottare gli opportuni, adeguati provvedimenti in relazione alla gravità della violazione, ivi inclusa la convocazione dell'Assemblea dei Soci per la proposta di revoca del sindaco/ dei sindaci.

Sanzioni in tema di *whistleblowing*

La Società non tollera minacce o ritorsioni di qualsivoglia genere nei confronti del segnalante o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro della fondatezza della segnalazione e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno presentato segnalazioni nell'ambito di questo modello e più in generale nell'ambito della procedura in tema di *whistleblowing*. Le sanzioni nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate sono ricomprese tra le misure delineate nei paragrafi precedenti.

7.3. Diffusione del Sistema Disciplinare

Il sistema disciplinare, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia del Modello Organizzativo 231, necessita di idonea diffusione e pubblicità; la Società, oltre al rispetto formale degli obblighi di affissione, prevede anche un'adeguata informativa verso tutti i soggetti tenuti al rispetto delle norme richiamate dal citato modello. Il Sistema disciplinare è affisso nelle bacheche aziendali ed è comunicato a ciascun dipendente in sede di assunzione.

Capitolo 8 – I presidi di controllo e le procedure

8.1. Struttura dei presidi di controllo

I presidi finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.lgs. n. 231 del 2001 affiancano il Codice Etico, contenente i principi generali non derogabili del Modello 231, e sono strutturati su due livelli di controllo:

1. **principi generali applicabili a tutte le attività**, che devono essere sempre presenti in tutte le attività prese in considerazione dal Modello 231;
2. **protocolli/prassi di controllo specifici**, che prevedono disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle varie attività e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

I **principi generali applicabili a tutte le attività** sono:

- a. **Segregazione dei poteri e delle attività**: deve esistere separazione delle attività tra chi esegue, chi controlla e chi autorizza;
- b. **Regolamentazione**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività sensibili;
- c. **Poteri di firma e poteri autorizzativi**: devono esistere regole formalizzate, di attribuzione e per l'esercizio di poteri di firma e poteri autorizzativi interni;
- d. **Tracciabilità**: tutte le fasi del processo decisionale, relative alle attività nel cui ambito possono essere commessi i reati di cui al D.lgs. 231/2001, devono essere documentate e archiviate al fine di consentire la ricostruzione delle responsabilità.

8.2. Attività e principali protocolli-prassi specifici

L'individuazione delle attività nell'ambito delle quali potrebbe essere commesso un reato previsto dal D.lgs. 231/01 è descritta in dettaglio nella "parte speciale" allegata al Modello 231. Tale documento prevede disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle singole attività.

8.3. Ulteriori attività oggetto di controllo

Oltre alle attività che hanno un diretto impatto sui reati previsti dal D.Lgs. 231/2001, il Modello 231 richiama specifiche attività di controllo, i principi generali di comportamento, nonché, ove applicabili, le procedure inerenti, in particolare, ai seguenti processi, ritenuti particolarmente sensibili con riferimento ai reati previsti dal D.Lgs. 231/01 (c.d. "processi strumentali"):

1. **transazioni finanziarie**: processo di gestione dei pagamenti e relativi flussi;
2. **finanziamenti ai richiedenti**: processo di attuazione dell'oggetto sociale di UNIFOND SPA;
3. **consulenze e prestazioni professionali**: processo di conferimento di incarichi professionali;

Le funzioni competenti assicurano il recepimento: (a) dei **principi generali applicabili a tutte le attività** e (b) dei **protocolli/prassi aziendali anche di controllo** in relazione alle aree sensibili.

Fine documento Parte Generale del Modello 231