

**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE,
GESTIONE E CONTROLLO**
(d.lgs. 8 giugno 2001, n. 231 e s.m.i.)

Approvato con deliberazione

- *del Consiglio Direttivo della Federazione Nazionale Costruttori Macchine Agricole – FederUnacoma in data 25 Luglio 2024*
- *del Consiglio di Amministrazione di FederUnacoma Service società a responsabilità limitata unipersonale in data 25 Luglio 2024*

Organismo di Vigilanza (O.d.V.) in carica:

Avvocato Andrea Bonoli

PEO: avvocatoandreabonoli@libero.it

PEC: andreabonoli@ordineavvocatiroma.org

Studio sito in Via Appiano n.40 –Roma – 00136

INTRODUZIONE

Una premessa appare d'obbligo al presente documento.

La *Federazione Nazionale Costruttori Macchine Agricole – FederUnacoma* (di seguito FederUnacoma) è un'associazione non riconosciuta aderente alla Confindustria che, escludendo nell'esplicazione delle proprie attività ogni atto avente fine di lucro, ha per scopo di rappresentare il settore industriale dei costruttori di macchine ed equipaggiamenti quali trattrici, motori agricoli, macchine agricole operatrici, macchine per il giardinaggio, macchine per il movimento terra e forestali, attrezzi e componentistica.

FederUnacoma si prefigge di studiare, patrocinare, assumere e promuovere iniziative svolgendo azioni in ogni campo di attività e specificamente in quello economico, tecnico e scientifico nell'interesse e utilità dell'industria del settore.

La missione dell'Associazione consiste, in particolare, nell'agevolare il miglioramento e l'incremento della produzione, patrocinando ogni forma di solidarietà tra i produttori nel campo tecnico ed economico e promuovendo studi, pubblicazioni, fiere, convegni, nell'analisi dei problemi concernenti l'industria del settore, dando altresì attiva ed efficiente collaborazione agli enti ed istituti preposti ad emettere disposizioni al riguardo, prestando successivamente opera di consulenza per la loro applicazione da parte degli associati, nello sviluppo di rapporti con altre associazioni ed enti nazionali, esteri e sopranazionali, per ottimizzare le rispettive conoscenze nel campo tecnico economico e scientifico, nell'assolvimento, infine, di tutti gli altri incarichi che gli associati possano affidarle nell'interesse del settore.

FederUnacoma società a responsabilità limitata unipersonale (di seguito S.U.R.L.) è la società, di cui FederUnacoma attualmente è socio unico, appositamente costituita per la fornitura di servizi e/o la prestazione di consulenza in Italia e all'estero con prevalenza nel

settore del macchinario agricolo, cantieristico, del giardinaggio, della componentistica ed affini.

S.U.R.L., in particolare, si prefigge di organizzare eventi (quali manifestazioni fieristiche, esposizioni, partecipazioni collettive a fiere, prove dimostrative su campo, workshops, convegni di studio, conferenze, dibattiti), svolgere indagini statistiche e di mercato, gestire presenze organizzate di rappresentanza presso enti ed istituzioni economiche, politiche, culturali e scientifiche, fornire servizi di consulenza aziendale in vari settori (tecnico, statistico, commerciale, marketing e sviluppo, distributivo, pubblicitario, organizzativo e logistico, comunicazione, finanziario, legale, fiscale, amministrativo etc.), progettare, organizzare e gestire piani di formazione ed aggiornamento professionale, partecipare a progetti di ricerca e sviluppo congiuntamente con aziende, Università e centri di ricerca, curare la redazione e la pubblicazione di quaderni, libri, riviste, preparare piani media, tenere i rapporti con gli organi di stampa.

L'attività operativa di FederUnacoma che non ha propri dipendenti è svolta *ex contractu* dalla S.U.R.L., alla quale FederUnacoma ha inteso affidare pressoché integralmente le mansioni operative e gestionali, per quanto la S.U.R.L., che pur in via prevalente opera a favore di FederUnacoma e dei suoi associati, possa offrire servizi simili o diversi anche a soggetti terzi.

Ciò fa sì che ad oggi sostanzialmente tutta l'attività della Associazione, se si esclude quella istituzionale e quella del Segretario Generale, viene svolta dalla S.U.R.L. e che quest'ultima opera per lo più nell'interesse e per conto della Associazione.

Senza dimenticare che, vi sia anche parziale coincidenza dei componenti degli organi direttivi della Associazione e della S.U.R.L. così come coincidono i locali e gli uffici dei due Enti.

Ne deriva, pertanto, una obiettiva difficoltà a distinguere l'attività dell'Associazione da quella della S.U.R.L.

Per tali ragioni, pertanto, FederUnacoma e S.U.R.L., nell'attività di verifica e di adeguamento dei propri organigrammi, funzioni e

procedure alle prescrizioni del D.Lgs. 231/01, hanno deciso di adottare un unico e comune modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art. 6 del richiamato decreto, idoneo a prevenire la commissione di reati rilevanti e uniche e comuni procedure che disciplinano l'attività di entrambi gli Enti e dei loro amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti e fornitori in quelle situazioni ritenute a "rischio".

In considerazione, infine dell'autonomia giuridica di FederUnacoma e della S.U.R.L., ciascun Ente provvederà a nominare il proprio Organismo di Vigilanza, preposto al controllo del rispetto del modello di organizzazione e gestione.

PARTE GENERALE

1. La “ratio” del presente documento.

Il presente documento è stato redatto ai sensi ed agli effetti di cui al Decreto Legislativo 8 giugno 01, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300*”, al fine di descrivere in forma organizzata le regole, le procedure e le norme comportamentali che disciplinano l’organizzazione e le attività di FederUnacoma e di S.U.R.L..

Il modello di organizzazione, gestione e controllo di FederUnacoma e di S.U.R.L., prevedendo regole e procedure dettagliate idonee ad evitare la commissione dei reati rilevanti ai sensi del predetto Decreto, è stato redatto sulla scorta delle norme di legge, nonché delle Linee Guida e dei documenti emessi da Confindustria.

I Destinatari dei principi e delle disposizioni contenute nel presente documento sono gli amministratori, i soci, i dipendenti e chiunque (ad es., fornitori o collaboratori esterni) operi per conto di FederUnacoma e di S.U.R.L. in virtù di un rapporto di natura contrattuale, di qualsivoglia tipologia, eventualmente anche temporaneo, nei limiti dei propri compiti e delle connesse responsabilità.

2. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231.

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (di seguito anche “Decreto” o “D.Lgs. 231/2001”), a norma dell’art. 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300, riguarda la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica. Tale sistema normativo delinea i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa da reato.

Tale decreto intende adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali:

1. Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 in materia di tutela degli interessi finanziari della Comunità Europea;
2. Convenzione del 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione di funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri;
3. Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

L'art. 5 del suddetto decreto ritiene l'ente responsabile per i reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione 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 stesso¹;
- b) da persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra². L'ente non risponde se le persone indicate hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La previsione della responsabilità amministrativa coinvolge materialmente nella punizione degli illeciti il patrimonio degli enti e quindi gli interessi economici dei soci. Tra le sanzioni comminabili, quelle certamente più gravose per l'ente sono rappresentate dalle misure interdittive, quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la pubblica

¹ A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il Presidente, gli Amministratori, i Direttori Generali, il Direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

² Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di agenzia o rappresentanza commerciale, ovvero altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio estivo di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 cod. proc. civ. nonché i prestatori di lavoro occasionali.

amministrazione, l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

2.1 I reati

Quanto ai reati cui si applica la disciplina in esame, si tratta attualmente delle seguenti tipologie:

1. reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico o dell'Unione Europea;
2. reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento;
3. reati in materia societaria (ivi compresi i reati di corruzione tra privati e istigazione alla corruzione tra privati);
4. reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico;
5. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
6. reati contro la personalità individuale;
7. reati di abuso di informazioni privilegiate o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato;
8. delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro;
9. ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio;
- 9-bis. delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori;
10. reati transnazionali;
11. delitti informatici e di trattamento illecito di dati;
12. delitti in materia di violazione del diritto di autore;

13. delitti contro l'industria e commercio;
14. delitti di criminalità organizzata;
15. delitti contro l'amministrazione della giustizia;
16. reati ambientali;
17. delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero;
18. delitti in tema di razzismo e xenofobia;
19. reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati;
20. reati tributari;
21. reati di contrabbando;
22. delitti contro il patrimonio culturale;
23. riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

Nello specifico i reati cui si applica la disciplina sono i seguenti:

1) Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio od altro ente pubblico o dell'Unione Europea (artt. 24 e 25):

- a) malversazione di erogazioni pubbliche dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
- b) indebita percezione di erogazioni pubbliche dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
- b-bis) turbata libertà degli incanti;
- b-ter) turbata libertà del procedimento di scelta del contraente;
- c) frode nelle pubbliche forniture in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
- d) truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;

- e) truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
- f) frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
- g) frode ai danni del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
- h) peculato in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- i) peculato mediante profitto dell'errore altrui in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- j) concussione;
- k) corruzione per l'esercizio della funzione;
- l) corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
- m) corruzione in atti giudiziari;
- n) induzione indebita a dare o promettere utilità;
- o) corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio;
- p) istigazione alla corruzione;
- q) peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione, abuso d'ufficio di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri;
- r) abuso d'ufficio in danno degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
- s) traffico di influenze illecite.

2) Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis):

- a) falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
- b) alterazione di monete;

- c) spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
- d) spendita di monete falsificate ricevute in buona fede;
- e) falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
- f) contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
- g) fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
- h) uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
- i) contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
- j) introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

3) Reati societari (art. 25-ter):

- a) false comunicazioni sociali;
- b) false comunicazioni sociali delle società quotate;
- c) false comunicazioni sociali di lieve entità;
- d) falso in prospetto³;
- e) impedito controllo;
- f) formazione fittizia del capitale;
- g) indebita restituzione dei conferimenti;
- h) illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
- i) illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
- j) operazioni in pregiudizio dei creditori;

³ Nonostante la dottrina maggioritaria pretenda per la fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto dal novero dei c.d. reati presupposto e, dunque, con il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente; tuttavia, permane altro orientamento, seppur minoritario, il quale ritiene che, nonostante la trasposizione della fattispecie nel TUF, il falso in prospetto continui a rilevare al fine dell'insorgenza della responsabilità dell'ente.

- k) indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
- l) illecita influenza sull'assemblea;
- m) aggio;
- n) ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
- o) omessa comunicazione del conflitto di interessi;
- p) corruzione tra privati;
- q) istigazione alla corruzione tra privati;
- r) false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare.

Per quanto riguarda il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione si segnala che l'art. 37, comma 34 del D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha abrogato l'articolo 2624 Cod. civ. (falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione). Il D. Lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha introdotto al contempo l'art. 27, che prevede la fattispecie di "falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale. In base a quanto stabilito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione penale con la pronuncia n. 34476/2011, il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non rientra nel novero dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001 in quanto questo richiama espressamente l'art. 2624 Cod. civ. il quale è stato formalmente abrogato. Pertanto, in ottemperanza al principio di legalità stabilito dallo stesso art. 2 del D. Lgs. 231/2001, non essendo stato modificato l'art. 25-ter del Decreto nel richiamo espresso all'art. 2624 Cod. civ., in base a quanto deciso dalla Corte deve ritenersi che il reato di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni dei responsabili della revisione legale non sia sussistente ai sensi della responsabilità amministrativa delle imprese.

3) Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

4) Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1)

5) Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies):

- a) riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
- b) prostituzione minorile;
- c) pornografia minorile;
- d) detenzione di o accesso a materiale pornografico;
- e) pornografia virtuale;
- f) iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
- g) tratta di persone;
- h) acquisto e alienazione di schiavi;
- i) intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro;
- j) adescamento di minorenni.

6) Reati di abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-sexies):

- a) abuso o comunicazione illecita di informazioni privilegiate. Raccomandazione o induzione di altri alla commissione di abuso di informazioni privilegiate;
- b) manipolazione del mercato.

6) Omicidio colposo e lesioni personali colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antiinfortunistiche e sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies)⁴

7) Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)

7-bis) Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1):

⁴ Il D. Lgs. 195/2021, recante attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale, per i reati di cui agli artt. 648, 648-bis, 648-ter e 648-ter1 c.p. ha esteso le fattispecie di reato presupposto dei delitti citati anche ai delitti colposi e alle contravvenzioni punite con l'arresto superiore nel massimo a un anno o nel minimo a sei mesi.

- a) indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- b) detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
- c) frode informatica aggravata dalla realizzazione di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuale;
- d) trasferimento fraudolento di valori; oltre che ogni altro delitto contro la fede pubblica, contro il patrimonio o che comunque offende il patrimonio previsto dal Codice penale, quando ha ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti;

8) Reati transazionali (L. 146/2006, art. 10)⁵:

- a) associazione per delinquere;
- b) associazione di tipo mafioso;
- c) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- d) associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- e) disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
- f) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
- g) favoreggiamento personale.

9) Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis):

- a) accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;

⁵ Si precisa che la commissione dei c.d. reati "transazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- sia commesso in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato, impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- ovvero sia commesso in uno Stato, ma abbia effetti sostanziali in un altro Stato.

- b) intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
- c) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
- d) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
- e) danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
- f) danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
- g) danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- h) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici;
- i) detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;
- j) falsità relativamente a documenti informatici;
- k) frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica;
- l) omessa comunicazione o comunicazione non veritiera di informazioni, dati, elementi di fatto rilevanti in materia di perimetro di sicurezza cibernetica nazionale.

10) Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies):

- a) delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.

11) Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1):

- a) turbata libertà dell'industria e del commercio;
- b) illecita concorrenza con minaccia o violenza;

- c) frodi contro le industrie nazionali;
- d) frode nell'esercizio del commercio;
- e) vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
- f) vendita di prodotti industriali con segni mendaci;
- g) fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
- h) contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

12) Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter):

- a) associazione per delinquere (anche finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, al traffico di organi prelevati da persona vivente, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina e in materia di prelievi e di trapianti di organi e di tessuti);
- b) associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
- c) scambio elettorale politico-mafioso;
- d) sequestro di persona a scopo di estorsione;
- e) associazione per delinquere finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
- f) illegale fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine, nonché armi comuni da sparo.

13) Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25-decies):

- a) induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

14) Reati Ambientali (art. 25-undecies):

- a) uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
- b) danneggiamento di habitat all'interno di un sito protetto;

- c) inquinamento ambientale;
- d) disastro ambientale;
- e) delitti colposi contro l'ambiente;
- f) traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
- g) circostanze aggravanti (delitti di associazione a delinquere anche di tipo mafioso e straniere in materia ambientale);
- h) illeciti scarichi di acque reflue;
- i) attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
- j) violazioni in materia di bonifica dei siti;
- k) violazioni in tema di comunicazione, tenuti registri obbligatori e formulari ambientali;
- l) traffico illecito di rifiuti;
- m) attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
- n) superamento valori limite di emissione e di qualità dell'aria;
- o) violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie animali e vegetali protette;
- p) violazioni delle misure a tutela dell'ozono stratosferico e dell'ambiente;
- q) inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.

15) Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (art. 25-duodecies):

- a) impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
- b) procurato ingresso illecito e favoreggiamento dell'immigrazione clandestina.

16) Delitti in materia di razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies):

- a) propaganda e istigazione a delinquere per motivi di discriminazione razziale etnica e religiosa.

17) Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies):

- a) frode in competizioni sportive;
- b) esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa.

18) Reati tributari (art. 25-quinquiesdecies):

- a) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- b) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
- c) dichiarazione infedele nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
- d) omessa dichiarazione nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
- e) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- f) occultamento o distruzione di documenti contabili;
- g) indebita compensazione nell'ambito di sistemi fraudolenti transfrontalieri e al fine di evadere l'imposta sul valore aggiunto per un importo complessivo non inferiore a dieci milioni di euro;
- h) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.

19) Contrabbando (art. 25-sexiesdecies)⁶:

- 1) contrabbando nel movimento delle merci attraverso i confini di terra e gli spazi doganali;
- 2) contrabbando nel movimento delle merci nei laghi di confine;
- 3) contrabbando nel movimento marittimo delle merci;

⁶ Per i suddetti reati (e contravvenzioni), le violazioni costituiscono reato (quindi anche ai sensi del D. Lgs.D. Lgs.231/2001) quando l'ammontare dei diritti di confine dovuti è superiore a € 10.000 ai sensi dell'art. 1 comma 4, D. Lgs. 15 gennaio 2016, n.8, oltre che nelle ipotesi aggravate punite con la pena detentiva, da ritenersi fattispecie autonome di reato, ai sensi dell'art. 1, comma 2 D. Lgs. citato).

- 4) contrabbando nel movimento delle merci per via aerea;
- 5) contrabbando nelle zone extra-doganali;
- 6) contrabbando per indebito uso di merci importate con agevolazioni doganali;
- 7) contrabbando nei depositi doganali;
- 8) contrabbando nel cabotaggio e nella circolazione;
- 9) contrabbando nell'esportazione di merci ammesse a restituzione di diritti;
- 10) contrabbando nell'importazione od esportazione temporanea;
- 11) altri casi di contrabbando;
- 12) circostanze aggravanti del contrabbando;
- 13) contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- 14) circostanze aggravanti del delitto di contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
- 15) associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri.
- 16) contravvenzioni ex artt. dal 302 al 321 del Titolo VII Capo II del TULD (Testo Unico della Legge Doganale).
- 20) Inosservanza delle sanzioni interdittive (art.23).
- 21) Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies):
 - a) furto di beni culturali;
 - b) appropriazione indebita di beni culturali;
 - c) ricettazione di beni culturali;
 - d) falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
 - e) violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
 - f) importazione illecita di beni culturali;
 - g) uscita o esportazione illecite di beni culturali;

h) distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;

i) contraffazione di opere d'arte.

22) Riciclaggio dei beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art.25-duodevicies):

a) riciclaggio di beni culturali;

b) devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici.

I reati associativi

Con l'emanazione della L. 94/2009 è stato introdotto nel corpo del D.lgs. 231/2001 l'art. 24 ter in materia di criminalità organizzata.

Viene, dunque, annoverata fra gli illeciti 231 non solo l'associazione per delinquere semplice ma anche l'associazione per delinquere di tipo mafioso e quella finalizzata al traffico di sostanze stupefacenti o psicotrope (anche quando non transazionali).

I reati commessi all'estero

Secondo l'art. 4 del D. Lgs. 231/2001, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – contemplati dallo stesso D. Lgs. 231/2001 – commessi all'estero. La Relazione illustrativa al D. Lgs. 231/2001 sottolinea la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione criminologica di frequente verificaione, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in oggetto.

I presupposti su cui si fonda la responsabilità dell'ente per reati commessi all'estero, previsti dalla norma ovvero desumibili dal complesso del D. Lgs. 231/2001, sono i seguenti:

1. il reato deve essere commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'ente, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. 231/2001;

2. l'ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato;

3. l'ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 cod. pen. Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-bis del D. Lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D. Lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7- 10 cod. pen., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa ad hoc;

4. l'ente può rispondere nei casi in cui nei suoi confronti non proceda lo Stato nel quale è stato commesso il fatto.

Nei casi in cui la legge prevede che il colpevole 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.

Le sanzioni previste

Sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie hanno natura amministrativa e si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica ripari alle conseguenze derivanti dal reato.

La commisurazione della sanzione dipende da un duplice criterio:

1. determinazione di quote in un numero non inferiore a 100 e non superiore a 1.000;
2. attribuzione ad ogni singola quota di un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ad un massimo di € 1.549,00 (sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente).

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno oscillare tra un minimo di € 25.822,84 (riducibili, ai sensi dell'art. 12 del Decreto, sino alla metà) ed un massimo di € 1.549.370,69.

1. Il giudice determina il numero delle quote tenendo conto:
della gravità del fatto;
2. del grado della responsabilità dell'ente;

3. dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Sanzioni interdittive

Sono sanzioni che si aggiungono a quelle pecuniarie ed hanno la funzione di impedire la reiterazione del reato.

In sede di applicazione di tali pene, il giudice ha particolare riguardo per l'attività svolta dall'ente, al fine di determinare una maggiore invasività sull'esercizio dell'attività medesima.

Al riguardo, infatti, tale categoria ricomprende le seguenti misure:

1. l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
2. il divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione;
3. la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
4. l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
5. il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Nell'ipotesi di pluralità di reati, si applica la sanzione prevista per quello più grave.

La durata dell'interdizione è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni), ad esclusione di alcuni casi tassativi, nei quali la temporaneità dell'interdizione è sostituita dalla definitività della medesima. A titolo esemplificativo:

1. in caso di reiterazione del fatto delittuoso;
2. in caso di profitto di rilevante entità;
3. in caso di reiterazione per almeno tre volte negli ultimi sette anni

Si segnala, inoltre, la possibile prosecuzione dell'attività dell'ente (in luogo dell'irrogazione della sanzione) da parte di un commissario nominato dal giudice ai sensi dell'art. 15 del D. Lgs. 231/2001, quando ricorre una delle seguenti condizioni:

a) l'ente svolge un pubblico servizio o un servizio di pubblica necessità la cui interruzione può provocare un grave pregiudizio alla collettività;

b) l'interruzione dell'attività dell'ente può provocare, tenuto conto delle sue dimensioni e delle condizioni economiche del territorio in cui è situato, rilevanti ripercussioni sull'occupazione.

La confisca

È una sanzione applicabile contestualmente all'emissione della sentenza di condanna e consiste nella confisca, da parte dell'Autorità Giudiziaria, del prezzo o del profitto generati dal reato, ad esclusione della parte di esso che può essere restituita al danneggiato.

Se la confisca del prodotto o del profitto del reato non è possibile, vengono confiscate somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato.

La Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta quando nei confronti dell'ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata (a spese della persona giuridica condannata) una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale.

I delitti tentati

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà, mentre è esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

L'esonero di responsabilità

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/2001 prevedono una forma di esonero dalla responsabilità qualora l'ente dimostri che:

- 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 di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

In relazione all'estensione dei poteri delegati e al rischio di commissione dei reati i modelli devono rispondere alle seguenti esigenze:

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

È opportuno, altresì, fare una distinzione:

1. se il reato è stato commesso 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, l'ente non risponde se prova i punti precedenti;

2. se il reato è commesso da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, l'ente è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza; ma tale inosservanza è esclusa se l'ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'art. 6 del Decreto dispone, infine, che i modelli di organizzazione e di gestione possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria, comunicati al Ministero della Giustizia, il quale, di concerto con i Ministeri competenti, potrà formulare osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

3. La predisposizione del Modello.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle *Linee Guida* emanate da Confindustria, versione aggiornata nel giugno del 2021 (che sostituiscono le precedenti versioni, approvate nel 2004, nel 2008 e nel 2014) (di seguito le “Linee Guida”); il percorso seguito per l'elaborazione del presente Modello, seguendo i punti fondamentali delle Linee Guida, può essere schematizzato:

1. individuazione delle *aree a rischio* e, cioè, degli ambiti di attività aziendale in relazione ai quali potrebbero essere commessi reati rilevanti ai sensi del Decreto;

2. attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto;

3. predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo ideato da Confindustria sono:

- a) codice etico;
- b) sistema organizzativo;
- c) procedure manuali ed informatiche;
- d) poteri autorizzativi e di firma;
- e) sistemi di controllo integrato e di gestione;
- f) comunicazione al personale e sua formazione.

Il sistema di controllo, poi, deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- b) separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia tutte le fasi di un processo);
- c) documentazione dei controlli;
- d) previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- e) introduzione di un adeguato sistema sanzionatorio per le violazioni delle norme e delle procedure previste dal Modello;
- f) individuazione di un O.d.V. e dei suoi requisiti riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione.
- g) obbligo da parte delle funzioni aziendali, e in particolare di quelle individuate come maggiormente “a rischio”, di fornire informazioni all’O.d.V. sia su base strutturata (informativa periodica in attuazione del Modello stesso), sia per segnalare anomalie o atipicità comunque riscontrate nell’esercizio della propria attività in ambito

aziendale (in quest'ultimo caso l'obbligo deve intendersi esteso a tutti i dipendenti senza seguire linee gerarchiche).

Si evidenzia, la natura dinamica delle Linee Guida emanate da Confindustria, le quali, nel tempo, potranno subire aggiornamenti e revisioni di cui si dovrà tener conto in sede di analisi. In ogni caso il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello

4. L'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo da parte di FederUnacoma e di S.U.R.L.

4.1. Motivazioni di FederUnacoma e di S.U.R.L. nell'adozione del modello di organizzazione, gestione e controllo. Finalità.

FederUnacoma e S.U.R.L., al fine di assicurare sempre maggiori condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione e nel perseguimento della propria *mission*, degli affari e delle attività aziendali, hanno ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all'adozione di un unico modello di organizzazione e di gestione, dando puntuale attuazione alle prescrizioni contenute nel Decreto.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico (delibera del C.d.A. della S.U.R.L. del 04.12.08 e delibera del Consiglio Direttivo di Unacoma del 04.12.08), è stata assunta nella convinzione che l'adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti dei soggetti "apicali", dei dirigenti e dei dipendenti di FederUnacoma e di S.U.R.L. nonché di tutti gli altri soggetti alle stesse cointeressati (Clienti, Fornitori e Collaboratori a diverso titolo), affinché seguano,

nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

FederUnacoma e la S.U.R.L., contestualmente hanno previsto l'istituzione di un Organismo di Vigilanza in composizione monocratica con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza del Modello stesso, nonché di curarne l'aggiornamento.

Il Modello predisposto da FederUnacoma e da S.U.R.L. si fonda su procedure ed attività di controllo che nella sostanza:

- individuano le aree e i processi di possibile rischio nell'attività della aziendale: vale a dire quelle attività nel cui ambito si ritiene più alta la possibilità che siano commessi, anche nell'interesse degli Enti, reati in generale e, più in particolare, reati rientranti nel novero di quelli rilevanti ai sensi del Decreto;

- definiscono un sistema normativo interno diretto a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Associazione e della Società in relazione ai rischi / reati da prevenire tramite:

- a) un Codice Etico, che fissa le linee di orientamento generali, e procedure formalizzate, tese a disciplinare in dettaglio le modalità operative nei settori "sensibili";

- b) la mappatura delle attività e dei processi aziendali "sensibili" rispetto alla commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 da sottoporre ad analisi e monitoraggio periodico (**allegato 2**);

- c) un sistema di deleghe di funzioni e di procure per la firma di atti aziendali che assicuri una chiara e trasparente rappresentazione del processo di formazione e di attuazione delle decisioni;

- determinano una struttura organizzativa coerente volta ad ispirare e controllare la correttezza dei comportamenti, garantendo una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta suddivisione delle funzioni coerenti con le responsabilità assegnate, assicurando che gli assetti voluti della struttura organizzativa siano realmente attuati;

- individuano i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività a rischio;
- flussi informativi regolari nei confronti dell'O.d.V.
- attribuiscono all'O.d.V. il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di proporre l'aggiornamento.

Mediante l'adozione del presente Modello, FederUnacoma e S.U.R.L. si propongono di perseguire le seguenti finalità:

- predisporre idonee iniziative di prevenzione e controllo finalizzate alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale con particolare riguardo alla riduzione di eventuali comportamenti illegali;
- determinare, in tutti coloro che operano in nome e per conto di FederUnacoma e di S.U.R.L. nelle "aree di attività a rischio", la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse di FederUnacoma e di S.U.R.L. che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;
- ribadire che FederUnacoma e S.U.R.L. non tollerano comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, in quanto tali comportamenti (anche nel caso in cui l'Associazione e la Società fossero apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi etici cui FederUnacoma e S.U.R.L. intendono attenersi.

4.2. Struttura del documento.

Il presente documento (Modello) è costituito da una "Parte Generale" e una "Parte Speciale" suddivisa per le diverse specifiche

aree di attività considerate soggette a possibile rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto. Nella parte generale, dopo un richiamo ai principi del Decreto, vengono illustrate le componenti essenziali del modello con particolare riferimento all'O.d.V., alla formazione del personale ed alla diffusione del modello nel contesto aziendale, al sistema disciplinare e alle misure da adottare in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del modello.

Ad integrazione del presente Modello e, da intendersi tutt'uno con lo stesso, vi sono gli allegati, ovvero:

Allegato 1 – Codice Etico;

Allegato 2 – Valutazione Aree Rischio;

Allegato 3 – Protocolli Interni;

Allegato 4 – Regolamento per le segnalazioni “Whistleblowing”;

4.3. Modifiche ed integrazioni del modello.

Il presente Modello è un “atto di emanazione dell’organo dirigente” di FederUnacoma e di S.U.R.L., in conformità alle prescrizioni dell’art. 6, comma 1, lettera a) del Decreto. Pertanto, così come la sua adozione, anche le successive modifiche ed integrazioni sono attribuite rispettivamente alla competenza del Consiglio Direttivo di FederUnacoma e al Consiglio di Amministrazione di S.U.R.L.

In particolare, è demandato al Consiglio Direttivo di FederUnacoma e al Consiglio di Amministrazione di S.U.R.L. di integrare ed aggiornare il presente Modello anche con eventuali ulteriori altre aree di attività che, per effetto di nuove normative o di modifiche societarie sia nell’organigramma sia nella attività svolta, possano essere ulteriormente collegate all’ambito di applicazione del Decreto, nonché in conformità e nel rispetto delle indicazioni che perverranno dagli O.d.V..

5. L’organismo di vigilanza (O.d.V.).

5.1. Identificazione dell'organismo di vigilanza.

Secondo le disposizioni del Decreto (artt. 6 e 7) e le indicazioni contenute nella Relazione di accompagnamento, le caratteristiche dell'O.d.V. debbono essere:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità d'azione.

La nomina dell'Organismo di Vigilanza è di competenza dell'organo dirigente.

I due Enti hanno deciso di avvalersi di tale possibilità prevista dalla normativa poiché adozione e l'efficace attuazione di tale sistema consentono alle Società di beneficiare dell'esonero di responsabilità previsto dal D. Lgs. 231/2001 laddove possibile e/o di ridurre il rischio di eventi pregiudizievoli entro livelli accettabili intervenendo direttamente sulla probabilità che l'evento si verifichi e sull'impatto dello stesso.

FederUnacoma e S.U.R.L. hanno ritenuto di conferire la qualifica di Organismo di Vigilanza a un organo monocratico il cui membro è nominato dall'organo gestorio e individuato tra soggetti esterni alla Società, in possesso dei requisiti di competenza necessaria in materie rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Inoltre, i due O.d.V., con riferimento a problematiche che richiedono particolari professionalità (p.e. sicurezza sul lavoro) e al fine di assicurare la continuità d'azione, si potranno avvalere, così come espressamente suggerito dalle Linee Guida di Confindustria, di professionisti esterni ai quali affidare l'incarico di effettuare periodiche verifiche sul rispetto e l'efficacia del modello.

I due O.d.V. hanno autonomi poteri di iniziativa e di controllo in relazione alle aree di attività di ciascun ente vigilato. Si collocano come organi permanenti di FederUnacoma e di S.U.R.L. in

rapporto diretto con il Consiglio di Amministrazione della S.U.R.L. e con il Consiglio Direttivo di FederUnacoma.

La revoca dell'O.d.V. può essere disposta rispettivamente per la S.U.R.L. solo dal Consiglio di Amministrazione e per l'Associazione solo dal Consiglio Direttivo, esclusivamente nei seguenti casi:

1. reiterate inadempienze ai propri compiti e/o ingiustificata inattività anche con riferimento ai doveri di aggiornamento del Modello;
2. irrogazione una sentenza di condanna ad una delle Società ovvero di una sentenza di patteggiamento ai sensi del Decreto, dalla quale risulti "l'omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'O.d.V.;
3. mancato aggiornamento e adeguamento del Modello in caso di sua violazione da parte di soggetti obbligati ad osservarlo;
4. insorgenza di un rapporto di parentela e/o di affinità entro il secondo grado o di un rapporto di affari in riferimento alle aree di competenza dell'O.d.V. con uno qualunque dei soggetti sottoposti al loro controllo ovvero insorgenza di interessi comuni con gli stessi ovvero di interessi in contrasto con loro;
5. intervento di provvedimento di rinvio a giudizio per fatti connessi allo svolgimento del loro incarico;
6. dichiarazione di interdizione, di inabilitazione, dichiarazione di fallimento ovvero condanna con sentenza definitiva che comporti l'interdizione dai Pubblici Uffici, dagli uffici direttivi delle imprese e delle persone giuridiche, da una professione o da un'arte nonché l'incapacità di contrattare con la P.A.

In tutti i casi di applicazione in via cautelare di una sanzione interdittiva prevista dal Decreto, il Consiglio di Amministrazione, assunte le opportune informazioni, potrà eventualmente provvedere alla revoca dell'O.d.V, qualora ravvisi un'ipotesi di omessa o insufficiente vigilanza da parte dello stesso.

I casi di cui ai punti 4, 5, 6 rappresentano anche casi di incompatibilità originaria con l'assunzione della funzione di O.d.V..

Gli O.d.V. possono sempre partecipare alle sedute del C.d.A. di S.U.R.L. e del Consiglio Direttivo di FederUnacoma per formulare i propri pareri, esporre le proprie conclusioni e formulare le domande che reputino necessarie all'adempimento dei propri compiti.

5.2. Funzioni e poteri degli Organismi di Vigilanza di FederUnacoma e di S.U.R.L..

I compiti degli O.d.V. di FederUnacoma e S.U.R.L. consistono in generale nel:

- a. curare l'attuazione del Modello approvato dal Consiglio di Amministrazione di S.U.R.L. e dal Consiglio Direttivo di FederUnacoma e, in particolare, vigilare sulla corretta introduzione e applicazione dei Protocolli;
- b. verificare l'efficacia del Modello e la sua capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al Decreto e vigilare sulla sua osservanza, sul suo funzionamento e sul suo aggiornamento;
- c. individuare e proporre, rispettivamente, al Consiglio di Amministrazione di S.U.R.L. ed al Consiglio Direttivo di FederUnacoma aggiornamenti e modifiche del Modello stesso in relazione alla mutata normativa o alle mutate condizioni aziendali;
- d. curare l'interpretazione delle disposizioni del Codice Etico, del Modello e dei regolamenti, degli ordini di servizio e delle procedure aziendali previste in sua attuazione;
- e. monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, la predisposizione della documentazione interna necessaria al fine del funzionamento del Modello, contenente le istruzioni, chiarimenti o aggiornamenti, collaborando al raggiungimento dello scopo;
- f. verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, espletamento di procedure,

ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;

g. riferire ai vertici delle Società, qualora l'Organismo di Vigilanza riceva segnalazioni circostanziate di condotte illecite o rilevanti ai sensi del Decreto 231 e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello Organizzativo, senza che ciò arrechi pregiudizio ai requisiti di autonomia e indipendenza che caratterizzano l'O.d.V.; altresì gestire in conformità a quanto previsto dalla procedura Whistleblowing della Società le segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto 231 o del Modello 231, e coordinarsi per lo svolgimento delle verifiche ed indagini ritenute opportune;

h. controllare il rispetto delle leggi, del Codice Etico e del Modello da parte di tutti i destinatari.

Tutti gli Amministratori, i Dirigenti e i dipendenti della Associazione e della Società devono collaborare con gli Organismi di Vigilanza.

Su di un piano più operativo è, inoltre, affidato ai due O.d.V. il compito di verificare periodicamente la mappa delle aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto al fine di adeguarla agli eventuali mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale.

A tal fine il *management* e gli addetti alle attività di controllo nell'ambito delle singole funzioni devono segnalare agli O.d.V. le eventuali situazioni in grado di esporre l'Associazione e la Società al rischio di commissione di un reato. Tutte le comunicazioni devono essere scritte (anche via posta elettronica - e-mail).

In particolare, nell'espletamento dei compiti di vigilanza dovranno:

1. effettuare periodicamente verifiche mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di

attività a rischio come definite nella Parte Speciale del Modello e, in particolare, effettueranno:

- verifiche periodiche sulle operazioni che superino determinati valori soglia e che comportino rapporti con la P.A.,

- verifiche obbligatorie su alcune operazioni e/o processi più significativi;

2. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni da parte di esponenti aziendali o di terzi) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse agli O.d.V.;

3. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione degli stessi O.d.V. da apposite segnalazioni o comunque emerse nel corso dell'attività di vigilanza;

4. verificare che gli elementi previsti dalla Parte Speciale del Modello per le diverse tipologie di reati siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze di osservanza di quanto prescritto dal Decreto, provvedendo, in caso contrario, a proporre aggiornamenti degli elementi stessi;

5. intervenire immediatamente, personalmente o per il tramite di persona delegata, in caso di accertamenti e ispezioni da parte di Organi di Controllo della P.A., delle Forze dell'Ordine o dell'Autorità Giudiziaria.

Per lo svolgimento dei compiti suddetti gli O.d.V.:

- godono di ampi poteri ispettivi e di accesso ai documenti aziendali;

- dispongono di risorse professionali adeguate;

- si avvalgono del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali che possono essere interessate o comunque coinvolte nelle attività di controllo.

5.3. Reporting degli Organismi di Vigilanza nei confronti degli organi societari.

Gli O.d.V. di FederUnacoma e di S.U.R.L. effettuano annualmente un reporting, rispettivamente nei confronti del Consiglio Direttivo e dei Revisori Contabili per FederUnacoma, e nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per S.U.R.L., sull'attuazione del Modello, indicando l'attività svolta, le risultanze emerse ed i suggerimenti in ordine agli interventi correttivi da adottare.

5.4. Flussi informativi nei confronti degli Organismi di Vigilanza.

In ambito aziendale dovrà essere portata a conoscenza degli O.d.V., oltre alla documentazione prescritta nella Parte Speciale del Modello secondo le procedure ivi contemplate, ogni altra informazione, di qualsiasi tipo, proveniente anche da terzi ed attinente all'attuazione del Modello nelle aree di attività a rischio.

Valgono al riguardo le seguenti prescrizioni:

Ai fini delle segnalazioni si considerano violazioni comportamenti, atti o omissioni che consistono in condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 o violazioni del Modello.

Si definisce segnalazione interna: la comunicazione scritta delle informazioni sulle violazioni, acquisite nell'ambito del contesto lavorativo, presentata tramite un canale attivato dalla Associazione e dalla Società ("Canale dedicato") che garantisce la riservatezza del segnalante e della persona coinvolta (persona fisica o giuridica menzionata nella segnalazione come persona alla quale la violazione è attribuita o implicata nella segnalazione), del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

Le informazioni sulle violazioni riguardano: informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti violazioni commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse

nell'organizzazione nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Le informazioni e segnalazioni devono essere inviate ad opera dell'interessato direttamente all'Organismo di Vigilanza tramite i canali predisposti dall'azienda; la facoltà di attivare ulteriori segnalazioni ai sensi di quanto eventualmente previsto da altri canali aziendali non comporta il venir meno degli obblighi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

Gli Organismo di Vigilanza valuta le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua ragionevole discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione e adotta le misure eventualmente ritenute necessarie ai fini dell'adeguamento del Modello dando corso alle comunicazioni necessarie per l'applicazione delle eventuali sanzioni, motivando per iscritto eventuali decisioni di non procedere ad una indagine interna.

Gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto dal sistema sanzionatorio di cui allo specifico capitolo del Modello.

Tutti i soggetti destinatari degli obblighi informativi sono tenuti a collaborare con l'Organismo di Vigilanza, al fine di consentire la raccolta di tutte le ulteriori informazioni ritenute necessarie dall'organismo per una corretta e completa valutazione della segnalazione. La mancata collaborazione o la reticenza potranno essere considerate violazioni del Modello con le conseguenze previste anche in termini di sanzioni disciplinari.

La Società, conformemente a quanto stabilito dal D.Lgs. 24/2023, rispetta le misure di protezione normativamente previste tra cui il divieto di compiere atti ritorsivi, anche a titolo di tentativo o minaccia. Gli O.d.V. agiranno in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti degli Enti o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata dal segnalante all'ANAC per i provvedimenti di propria competenza. Ogni trattamento di dati personali è effettuato a norma del regolamento (UE) 2016/679, del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del decreto legislativo 18 maggio 2018, n. 51. Le segnalazioni pervenute agli O.d.V. devono essere raccolte e conservate in un apposito archivio al quale sia consentito l'accesso solo da parte dei membri degli O.d.V.

Si precisa infine che i flussi informativi di cui al presente capitolo potranno anche essere raccolti direttamente dall'OdV nel corso delle proprie attività di controllo periodiche, attraverso le modalità che l'OdV riterrà più opportune.

Oltre alle segnalazioni anche ufficiose di cui al capitolo precedente, devono essere obbligatoriamente trasmesse agli O.d.V. di FederUnacoma e S.U.R.L. le informative concernenti:

- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per reati di cui al Decreto, salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati previsti dal Decreto;
- i rapporti preparati dai responsabili di altre funzioni aziendali nell'ambito della loro attività di controllo e dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello organizzativo con evidenza dei procedimenti disciplinari svolti e delle eventuali sanzioni irrogate (ivi compresi i

provvedimenti verso i Dipendenti) ovvero dei provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti con le relative motivazioni.

Agli O.d.V., infine, deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato da FederUnacoma e da S.U.R.L. ed ogni successiva modifica che intervenga sul medesimo.

6. Selezione, informazione e formazione del personale

FederUnacoma e S.U.R.L. promuovono la conoscenza del Modello, dei relativi protocolli interni e dei loro aggiornamenti tra tutti i dipendenti che sono pertanto tenuti a conoscerne il contenuto, ad osservarli e contribuire alla loro attuazione

6.1 Selezione

In particolare, è previsto un processo di selezione del personale che tenga conto delle esigenze aziendali in relazione all'applicazione del D. Lgs. 231/2001. Pertanto, la valutazione dei candidati deve includere:

- Curriculum Vitae o ad una sintesi del CV accademico e professionale del candidato;
- indicazione del fatto che si ritiene esso abbia le necessarie competenze e sia in grado di prestare i servizi richiesti per la sua eventuale assunzione;
- la concreta verifica, nelle modalità ritenute più idonee, di una serie di informazioni relative agli adempimenti di cui al D. Lgs.231/2001 rivolto al potenziale candidato il cui contenuto deve comprendere, a titolo esemplificativo, le seguenti domande:

a) La persona proposta è o è stata pubblico ufficiale ovvero dipendente della P.A. o ricopre o ha ricoperto pubblici uffici? Nel caso di risposta affermativa, per quanto tempo? Nel caso di risposta affermativa la persona proposta, ai sensi di quanto previsto dal comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, ha esercitato come dipendente pubblico, negli ultimi tre anni di servizio, poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del medesimo decreto (divieto del c.d. "revolving doors")? In questo caso la Società è stata

destinataria dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri? Da quanti anni è cessato il rapporto di pubblico impiego?

b) La persona proposta è o è stata candidata alle elezioni politiche o amministrative o è parente di soggetti candidati ad elezioni politiche o amministrative?

c) La persona proposta è parente di pubblici ufficiali ovvero è parente di dipendente della P.A. o è parente di soggetti che ricoprono pubblici uffici o che sono incaricati di pubblico servizio?

d) La persona proposta è parente di soggetti candidati ad elezioni politiche o amministrative?

6.2 Informazione e divulgazione

Ai fini dell'attuazione del Modello, garantire la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute nei confronti delle risorse già presenti in azienda e di quelle da inserire, anche in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività a rischio, l'Area Personale della S.U.R.L. gestirà, in cooperazione con gli O.d.V., la formazione del personale che sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati:

Attraverso la collaborazione con il responsabile del Personale e con i responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell'applicazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza, sulla base all'attività di controllo svolta, può indicare la necessità di integrare il sistema di informazione e formazione rivolto ai dipendenti della Società.

Al momento dell'assunzione e/o della stipula del rapporto contrattuale, la Società promuoverà la conoscenza del Modello Organizzativo, del Codice di Condotta e del Regolamento Aziendale; in particolare ai neoassunti verrà consegnato (in formato cartaceo o elettronico) il Regolamento Aziendale e tutti gli allegati, ivi incluso il presente Modello 231 – Codice di Condotta. È inoltre previsto che l'accesso a tutti i documenti rilevanti ai sensi del presente Modello 231 sia garantito ai Dipendenti e ad altri

Destinatari autorizzati potendone fare in qualsiasi momento richiesta in all'Associazione e/o alla Società.

Per tutti i dipendenti della Società, ai quali vanno consegnate copie del Modello, del D. Lgs. 231/2001 e del Codice Etico, si richiede la compilazione di una formale “dichiarazione d’impegno”, acquisita nella forma scritta che di seguito si riporta:

Io sottoscritto _____ dichiaro che in data _____:

- ho ricevuto copia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito il “Modello”), adottato dall’Azienda, nonché copia del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 (di seguito il “D. Lgs. 231/2001”);

- ho letto attentamente il Modello e il D. Lgs. 231/2001;

- dichiaro di aver compreso il contenuto del Modello e del D. Lgs. 231/2001.

Ciò premesso, mi impegno ad osservare le prescrizioni in essi contenute

Data _____ Firma _____

6.3 Formazione

L’attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica dei destinatari, del livello di rischio dell’area in cui operano, dell’avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Attraverso la collaborazione con il responsabile del Personale e con i responsabili delle Funzioni di volta in volta coinvolte nell’applicazione del Modello, l’Organismo di Vigilanza, sulla base all’attività di controllo svolta, può indicare la necessità di integrare il sistema di informazione e formazione rivolto ai dipendenti degli Enti.

Ai fini dell’attuazione del Modello, l’Area Personale della S.U.R.L. gestirà, in cooperazione con gli O.d.V., la formazione del personale che sarà articolata sui livelli qui di seguito indicati e nelle modalità

che hanno carattere esemplificativo potendo essere sostituite da quelle ritenute più idonee a seconda del caso:

- *personale direttivo e con funzioni di rappresentanza dell'ente:*

nota informativa interna; periodiche e-mail di aggiornamento; informativa in sede di assunzione per i neoassunti; incontri di aggiornamento.

- *altro personale:*

nota informativa interna; informativa in sede di assunzione per i neo assunti; e-mail di aggiornamento, incontri di aggiornamento.

Qualora si presentasse la necessità di azioni formative integrative conseguenti la rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle c.d. “attività sensibili”.

L'attività di controllo dell'O.d.V. prevede l'adozione di azioni formative al riscontro di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure “sensibili” rispetto ai reati di cui al D. Lgs. 231/2001.

In questo caso, l'O.d.V. provvederà ad attivare le funzioni interessate per l'organizzazione e l'esecuzione dell'azione formativa prevista.

7. Selezione e informativa Fornitori, Consulenti e terzisti

7.1 Selezione

FederUnacoma e S.U.R.L. promuovono la conoscenza e l'osservanza del Modello anche tra i partner commerciali e finanziari, i consulenti, i collaboratori a vario titolo, i clienti ed i fornitori.

A questi verranno pertanto fornite apposite informative sui principi, le politiche e le procedure che FederUnacoma e S.U.R.L. hanno adottato sulla base del presente Modello, nonché i testi delle clausole contrattuali che, coerentemente a detti principi, politiche e

procedure, verranno adottate e di cui verrà chiesta espressa accettazione.

7.2 Informativa

Nel caso di rapporti negoziali con terze parti, i relativi contratti/incarichi contengono specifiche clausole, con dichiarazioni e garanzie ai fini del D. Lgs. 231/2001 tali da tutelare la Società dai rischi e dalle responsabilità connesse. I contratti/incarichi devono:

- essere definiti per iscritto, in tutte loro condizioni e termini;
- sottoscritti dai soggetti aventi idonei poteri e a ciò espressamente delegati, secondo il vigente sistema di procure e deleghe;
- sottoposto ad un iter autorizzativo interno orientato al rispetto del principio di separazione delle funzioni e alla corretta verifica dei contenuti e degli impegni economici;
- contenere la richiesta di attenersi ai principi del Codice Etico adottato da FederUnacoma e S.U.R.L.;
- contenere clausole standard al fine del rispetto del D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici);
- contenere apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici) e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contenere apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D. Lgs. 231/2001 (ovvero, se si tratta di soggetto straniero o operante all'estero, al rispetto della normativa internazionale e locale relativa, in particolare, a comportamenti configuranti ipotesi corrispondenti

alla corruzione e alla truffa ai danni di enti pubblici (ad es. clausole risolutive espresse, penali).

Di seguito, a titolo esemplificativo si espone un modello di clausola:

«Il fornitore/consulente/collaboratore esterno dichiara di conoscere il contenuto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231 e si impegna ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso). L'inosservanza da parte del fornitore di tale impegno è considerato dalle Parti un inadempimento grave e motivo di risoluzione del contratto per inadempimento ai sensi dell'art. 1453 Cod. civ. e legitimerà l'Associazione/Società a risolvere lo stesso con effetto immediato».

8. Sistema disciplinare e misure in caso di mancata osservanza delle prescrizioni del Modello.

8.1. Principi generali.

La predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per il caso di violazione delle prescrizioni contenute nel Modello è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso.

Tale sistema disciplinare deve rivolgersi tanto ai lavoratori dipendenti quanto ai collaboratori e terzi che operino per conto della Società, prevedendo idonee sanzioni di carattere disciplinare in un caso, di carattere contrattuale/negoziale (es. risoluzione del contratto, cancellazione dall'elenco fornitori ecc.) nell'altro caso. L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto i modelli di organizzazione e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i destinatari, la violazione delle quali deve, al fine di ottemperare ai dettami del citato Decreto Legislativo, essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un reato o dalla punibilità dello stesso. Inoltre, va segnalato come, in considerazione dalla recente previsione di cui alla lettera d), comma 2 bis dell'art. 6 del Decreto, in materia di c.d. whistleblowing, sono da ritenersi di grave entità le seguenti infrazioni, da chiunque poste

in essere, nell'ambito dell'organizzazione dell'Associazione o della Società:

- a) Violazione delle misure poste a tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che abbiano effettuato segnalazioni circostanziate relative a condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto o a violazioni del Modello Organizzativo;
- b) Condotte ritorsive e/o discriminatorie, dirette e indirette, nei confronti del soggetto che abbia effettuato le segnalazioni di cui al precedente punto a);
- c) Effettuazione di segnalazioni in malafede di violazioni del Modello Organizzativo o di condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto.

Resta salva la facoltà per la Società di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti in violazione del Modello Organizzativo.

Il Sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi, ai comportamenti e agli elementi specifici di controllo contenuti nel Modello 231 – Codice di Condotta e a queste sono riconducibili le sanzioni previste per il Personale dipendente dalle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva e/o regolamentari, come di seguito riportato. Di seguito sono elencate, in ordine di gravità decrescente, le inosservanze del Modello 231 che potranno comportare sanzioni comminate nel rispetto del principio di gradualità e di proporzionalità:

- a) Inosservanza sostanziale dei principi fondamentali di rispetto della legalità individuati nella Parte Generale del Modello 231;
- b) Inosservanza delle prescrizioni individuate nel Codice di Condotta incorporato nella Parte Speciale del Modello 231 e nelle altre sezioni rilevanti del Regolamento Aziendale e dei suoi Allegati;
- c) Inosservanza degli obblighi di controllo e segnalazione specifici previsti dal Modello 231.

La violazione delle regole aziendali potrà essere sanzionata anche ove non costituisca reato o se manifestatasi nella forma del tentativo.

Le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

8.2 Sanzioni per lavoratori subordinati e dirigenti

Il presente Modello costituisce a tutti gli effetti un regolamento aziendale quale espressione del potere del datore di lavoro di impartire disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro. Il documento costituirà altresì codice disciplinare e, pertanto, dovrà essere disponibile in un luogo accessibile a tutti. I soggetti cui pertanto il presente regolamento è diretto sono obbligati ad adempiere a tutte le obbligazioni e prescrizioni ivi contenute e ad uniformare il proprio comportamento alla condotta ivi descritta. Fermo il diritto al risarcimento del danno, l'eventuale inadempimento a tali obblighi sarà sanzionato disciplinarmente nel rispetto della proporzionalità tra sanzione ed infrazione e nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge 300/1970 nonché del CCNL applicato e dal Regolamento Aziendale. A titolo esemplificativo:

1. incorrerà nel provvedimento del RICHIAMO VERBALE o AMMONIZIONE SCRITTA il lavoratore che ponga in essere azioni od omissioni di lieve entità disattendendo le procedure interne previste dal presente Modello (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione all'O.d.V. delle informazioni prescritte, ometta di svolgere la propria funzione di controllo, anche su soggetti sottoposti alla sua direzione ecc.) o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una violazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;
2. potrà essere inflitto il provvedimento della MULTA al lavoratore che disattenda più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio,

un comportamento più volte non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, prima ancora che dette mancanze siano state singolarmente accertate e contestate, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la ripetuta disapplicazione delle prescrizioni comunicate dalla Società;

3. incorrerà nel provvedimento della SOSPENSIONE DAL SERVIZIO E DALLA RETRIBUZIONE il lavoratore che nel disattendere le procedure interne previste dal presente Modello o adottando, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, compia atti che esponano la Società ad una situazione oggettiva di pericolo ovvero atti contrari all'interesse della Società che arrechino danno, dovendosi ravvisare in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità dei beni dell'azienda o il compimento di atti contrari ai suoi interessi parimenti derivanti dall'inosservanza delle prescrizioni comunicate dalla Società;

4. sarà inflitto il provvedimento del LICENZIAMENTO CON INDENNITÀ SOSTITUTIVA DEL PREAVVISO al lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e che determini la realizzazione di un reato previsto dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento un danno notevole o una situazione di notevole pregiudizio;

5. potrà incorrere nel provvedimento del LICENZIAMENTO SENZA PREAVVISO il lavoratore che adotti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del presente Modello e tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal Decreto, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di atti tali da far venir meno radicalmente la fiducia della società nei suoi confronti, ovvero il verificarsi delle mancanze richiamate ai punti precedenti con la determinazione di un grave pregiudizio per l'azienda.

È previsto il necessario coinvolgimento dell'Organismo di Vigilanza nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello Organizzativo, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello 231 senza preventiva informazione e parere dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne il personale dirigente, nel caso di violazione dei principi generali del modello organizzativo o delle procedure aziendali, gli organi competenti a rilevare infrazioni e applicare sanzioni sono il Consiglio Direttivo e/o Consiglio di Amministrazione e/o il Comitato per il Controllo sulla Gestione e/o l'Assemblea dei Soci, che provvederanno ad assumere nei confronti dei responsabili i provvedimenti ritenuti idonei e proporzionati in funzione delle violazioni commesse, tenuto conto che le stesse costituiscono inadempimenti alle obbligazioni e prescrizioni scaturenti dal rapporto di lavoro.

Il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sopra richiamate, saranno applicate anche tenendo conto:

- a) dell'intenzionalità del comportamento o del grado di negligenza, imprudenza o imperizia con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- b) del comportamento complessivo del lavoratore con particolare riguardo alla sussistenza o meno di precedenti disciplinari del medesimo, nei limiti consentiti dalla legge;
- c) delle mansioni del lavoratore;
- d) della posizione funzionale delle persone coinvolte nei fatti costituenti la mancanza;
- e) dell'entità del pericolo e/o delle conseguenze dell'infrazione per la Società e per tutti i dipendenti ed i portatori di interesse della Società stessa;
- f) delle altre particolari circostanze che accompagnano l'illecito disciplinare.

8.3 Misure nei confronti dei soggetti apicali

In caso di violazione della normativa vigente e del Modello Organizzativo da parte degli Amministratori della Società, l'Organismo di Vigilanza informerà l'intero Consiglio d'Amministrazione, il quale dovrà assumere le opportune iniziative ai sensi di legge, coinvolgendo, ove necessario, l'Assemblea dei Soci.

Possibili misure disciplinari applicabili nei confronti dei soggetti apicali sono: il richiamo in forma scritta, meccanismi di sospensione temporanea o, per le violazioni più gravi, decadenza/revoca dalla carica sociale eventualmente ricoperta. Queste ultime possono essere previste come automatiche oppure essere subordinate ad una delibera del Consiglio di Amministrazione.

Con specifico riguardo alla posizione degli amministratori, il sistema disciplinare si integrerà con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (in primo luogo le azioni di responsabilità).

8.4 Misure nei confronti degli Amministratori

Nel caso di violazione del Modello da parte dei Presidenti e degli Amministratori di FederUnacoma e di S.U.R.L., gli O.d.V. ne informeranno tempestivamente il Consiglio Direttivo ed il Collegio dei Revisori Contabili di FederUnacoma e il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale di S.U.R.L.

Tenuto conto che i Presidenti e gli Amministratori di FederUnacoma e di S.U.R.L. sono nominati, rispettivamente dall'Assemblea Generale degli Associati per FederUnacoma e dall'Assemblea degli Azionisti per la S.U.R.L., nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Associazione o/e della Società, si procederà ai necessari adempimenti per deliberare in merito alla eventuale revoca del mandato.

Con specifico riguardo alla posizione degli amministratori, il sistema disciplinare si integrerà con gli strumenti tipici previsti dal diritto societario (in primo luogo le azioni di responsabilità).

8.5 Misure nei confronti delle terze parti

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, in violazione delle previsioni del D. Lgs. 231/2001, potrà determinare l'applicazione di penali o, nel caso di grave inadempimento, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, con particolare attenzione alle attività affidate a terzi in outsourcing, l'inserimento nei contratti di specifiche clausole che diano atto almeno della conoscenza del Decreto da parte del terzo contraente, richiedano l'assunzione di un impegno da parte del terzo contraente e da parte dei dipendenti e collaboratori di questo ad astenersi da comportamenti idonei a configurare le ipotesi di reato di cui al Decreto medesimo e ad adottare idonei sistemi di controllo (a prescindere dalla effettiva consumazione del reato o dalla punibilità dello stesso) e che disciplinino le conseguenze in caso di violazione delle previsioni di cui alla clausola; ovvero una dichiarazione unilaterale di "certificazione" da parte del terzo o del collaboratore circa la conoscenza del Decreto e l'impegno a improntare la propria attività al rispetto delle previsioni di legge.

8.6 Sanzioni in caso di violazioni delle misure di protezione verso i segnalanti

Il sistema disciplinare adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera e), e del comma 2- bis del D. Lgs. 231/2001, prevede sanzioni da applicare nei confronti di coloro che la Società accerta essere responsabili degli illeciti riferiti a:

- a) atto di ritorsione;

- b) ostacolo, anche nella forma tentata, alla segnalazione;
- c) violazione dell'obbligo di riservatezza;
- d) mancata istituzione dei canali di segnalazione;
- e) mancata adozione di procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero adozione di procedure non conformi;
- f) mancata attività di verifica e analisi della segnalazione;
- g) responsabilità civile della persona segnalante, anche con sentenza di primo grado, per diffamazione o calunnia nei casi di dolo o colpa grave, salvo che la medesima sia stata già condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia;
- h) mancata trasmissione o trasmissione tardiva della segnalazione al soggetto competente se il segnalante indirizza la segnalazione a soggetto diverso da quello preposto per riceverla.

In particolare:

1. nei confronti dei membri dell'OdV, è applicabile la sanzione della revoca;
2. nei confronti degli altri soggetti ritenuti responsabili, si prevede l'applicazione delle sanzioni di cui ai precedenti paragrafi.

Il processo di accertamento e la decisione rispetto alla sanzione da applicare è in capo al Consiglio di Amministrazione

9. Conferma dell'applicazione e dell'adeguatezza del Modello.

Il Modello Organizzativo sarà soggetto a due tipologie di verifiche:

1. *attività di monitoraggio sull'effettività del Modello* (che si concreta nella verifica della coerenza tra i comportamenti concreti dei destinatari ed il Modello stesso) attraverso l'istituzione di un sistema di dichiarazioni periodiche da parte dei destinatari del Modello (come meglio definito nelle Parte Speciale) con il quale si conferma che non sono state poste in essere azioni non in linea con il Modello Organizzativo.

In particolare:

a) che sono state rispettate le indicazioni ed i contenuti del presente Modello;

b) che sono stati rispettati i poteri di delega ed i limiti di firma.

2. *attività di controllo delle procedure*: annualmente l'effettivo funzionamento del presente Modello sarà verificato con le modalità stabilite dagli O.d.V. Inoltre, sarà intrapresa una *review* di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, delle azioni intraprese dagli O.d.V. e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi, della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con verifiche a campione, riunioni con personale chiave dell'impresa o con alcuni partner, consulenti o agenti, altri strumenti ritenuti necessari o più efficaci, nei limiti dei poteri e delle prerogative di cui l'O.d.V. dispone.

L'esito di tale verifica, con l'evidenziazione delle possibili manchevolezze ed i suggerimenti delle azioni da intraprendere, sarà incluso nel rapporto annuale che gli O.d.V. predispongono rispettivamente per il Consiglio Direttivo di FederUnacoma e per il Consiglio di Amministrazione di S.U.R.L..

Il sistema di controllo è atto a:

a) assicurare che le modalità di gestione operativa soddisfino le prescrizioni del Modello e le vigenti disposizioni di legge;

b) individuare le aree che necessitano di azioni correttive e/o miglioramenti e verificare l'efficacia delle azioni correttive.

PARTE SPECIALE

Attraverso l'effettuazione della "mappatura delle attività sensibili e dei processi strumentali" di cui all'Allegato 2 sulla base di un'analisi preliminare del contesto aziendale e delle procedure in essere, sono state identificate:

- a) le aree di attività "sensibili" alla potenziale commissione dei reati, vale a dire le attività nel cui ambito possono ipoteticamente crearsi le occasioni per la realizzazione dei comportamenti illeciti previsti dal Decreto;
- b) i processi "strumentali" alla realizzazione dei reati di cui al Decreto, vale a dire i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o gli strumenti per commettere reati.

Sulla base dei risultati della detta mappatura, allo stato attuale, le seguenti tipologie di reato sono state valutate come non rilevanti seppur astrattamente applicabili alla società:

1. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento ex art. 25-bis D.lgs. 231/2001;
2. Reati associativi di cui all'art. 24-ter D.lgs. 231/2001;
3. Reati transazionali ex L. 146/2006;
4. Delitti contro l'industria e il commercio ex art. 25 bis.1 D.lgs. 231/2001;
5. Reati di abuso di mercato ex D.lgs. 25-sexies D.lgs. 231/2001;
6. Reati ambientali ex art. 25 undecies D.lgs. 231/2001.
7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare ex art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001.
8. Delitti di criminalità organizzata ex art. 24-ter D. Lgs. 231/2001
9. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico ex art. 25-quater D. Lgs. 231/2001;

La considerazione predetta è supportata, oltre che da considerazioni oggettive legate all'attività societaria, anche dall'analisi storica della vita degli Enti, nel corso della quale, per la tipicità degli illeciti summenzionati, non si sono sino ad ora mai concretizzate ipotesi delittuose di tale tenore commesse a vantaggio e/o favore della Associazione e/o Società medesima.

Fatto salvo che alle dette categorie di reato si applicano comunque, ove ad esse riconducibili, i principi di natura etico-comportamentale previsti dal presente Modello e nel Codice Etico di FederUnacoma e S.U.R.L. si sono dotate.

Le seguenti tipologie di reato sono invece state considerate come non applicabili alla realtà della FederUnacoma e S.U.R.L.:

1. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili ex art. 25-quater.1 D. Lgs. 231/2001;
2. Delitti contro la personalità individuale ex art. 25-quinquies D. Lgs. 231/2001;
3. Razzismo e xenofobia ex art. 25-terdecies D.Lgs. 231/2001;
4. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati ex art. 25-quaterdecies D.lgs. 231/2001;
5. contrabbando ex art. 25-sexiesdecies D.lgs. 231/2001;
6. delitti contro il patrimonio culturale ex art. 25-septiesdecies D.Lgs. n. 231/2001;
7. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici ex art. 25-doudevicies D.Lgs. n. 231/2001.

A dette categorie di reato si applicano comunque, ove ad esse riconducibili, i principi di natura etico- comportamentale previsti dal presente Modello e nel Codice Etico di FederUnacoma e S.U.R.L. si sono dotate.

Per le aree di attività ed i processi strumentali sensibili identificati, sono state individuate le potenziali fattispecie di rischio-reato, le

possibili modalità di realizzazione delle stesse ed i soggetti (dipendenti e non) normalmente coinvolti.

I principi di controllo di carattere generale

I Destinatari del Modello devono in ogni caso rispettare i seguenti principi generali:

- a) Osservare tutte le Leggi e i Regolamenti vigenti;
- b) Instaurare e mantenere con la Pubblica Amministrazione rapporti corretti e trasparenti;
- c) Comportarsi in modo corretto, trasparente e conforme alle norme di Legge e ai principi generalmente riconosciuti in ambito amministrativo contabile;
- d) Agevolare ogni eventuale controllo sulla gestione societaria cooperando con gli ulteriori Destinatari del Modello per il corretto funzionamento della Società;
- e) Effettuare con correttezza, tempestività e buona fede tutte le comunicazioni previste da norme di legge e di regolamento nei confronti delle Autorità di Vigilanza;
- f) Utilizzare le risorse finanziarie della Società unicamente attenendosi alle modalità di gestione previste dalle norme interne e dalle leggi vigenti in tema di transazioni finanziarie;
- g) Osservare tutte le norme poste a tutela dell'ambiente, della salute, dell'igiene e della sicurezza dei luoghi di lavoro;
- h) Svolgere con la massima cura gli adempimenti fiscali e di natura tributaria, nel pieno rispetto della normativa vigente.

A

Reati in danno della Pubblica Amministrazione

(ART. 24 DEL DECRETO)

1. Rapporti con la P.A. - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)

2. Rapporti con la P.A. - frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)
3. Rapporti con la P.A. - Indebita percezione di erogazioni pubbliche (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

Fino a 500 quote – Art. 9 comma 2 lett. c) d) e):

- malversazione a danno dello Stato (316 bis c.p.);
- indebita percezione di erogazioni (316 ter c.p.);
- truffa in danno dello stato o di un ente pubblico (640, comma 2, n. 1 c.p.c.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (640 bis c.p.);
- frode informatica in danno dello stato o di un ente pubblico (640 ter c.p.).

Da 200 a 600 quote – Art. 9 comma 2 lett. c) d) e):

Se, in seguito alla commissione del reato, l'ente ha conseguito un profitto di rilevante entità o è derivato un danno di particolare gravità.

(ART. 25 DEL DECRETO)

4. Rapporti con la P.A. - truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001). - Concussione, induzione indebita a dare o promettere altra utilità e corruzione

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

Fino a 200 quote:

- Corruzione per l'esercizio della funzione (318 c.p.) anche attiva (321 c.p.);

- Istigazione alla corruzione (322, commi 1 e 3 c.p.)

Da 200 a 600 quote – Art. 9 comma 2, non inferiore a 1 anno:

- Corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (319 c.p.);
- Corruzione in atti giudiziari semplice (319 ter, comma 1 c.p.), anche attiva (321 c.p.);

- Istigazione alla corruzione (322, commi 2 e 4 c.p.)

Da 300 a 800 quote – Art. 9 comma 2, non inferiore a 1 anno:

- Concussione (317 c.p.);
- Corruzione propria aggravata (319 – 319 bis c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari aggravata (319 ter, comma 2 c.p.), anche attiva (321 c.p.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.p.)

1. Aree a rischio.

I reati in danno della Pubblica Amministrazione trovano come presupposto l'instaurazione di rapporti con la Pubblica Amministrazione (intesa in senso lato e tale da comprendere anche la Pubblica Amministrazione di Stati esteri).

Vengono individuate quali aree a rischio tutte quelle aree aziendali che per lo svolgimento della propria attività intrattengono rapporti con le Pubbliche Amministrazioni.

Tuttavia, rilevano quali Aree di Supporto quelle aree di attività aziendale che, pur non intrattenendo rapporti con la Pubblica Amministrazione, gestiscono strumenti di tipo finanziario e/o mezzi sostitutivi e che, pertanto, potrebbero creare disponibilità occulte da utilizzare a fini corruttivi.

Considerato l'organigramma aziendale e l'attività svolta da FederUnacoma e da S.U.R.L., che concentrano le responsabilità operative e di rappresentanza nella figura del Presidente di FederUnacoma e del Direttore Generale di S.U.R.L., in virtù

quest'ultimo della delega conferitagli, si individuano le seguenti aree a rischio reato:

- Presidente di FederUnacoma;
- Segretario Generale di FederUnacoma;
- Direttore Generale di S.U.R.L.;
- Amministrazione e Finanza;
- Personale;
- Tecnico;
- Eventi Nazionali;

Ogni eventuale integrazione operativa od organizzativa, compresa anche un'eventuale revisione della mappatura delle aree a rischio, potrà essere proposta dal Presidente e dai componenti il Consiglio Direttivo di FederUnacoma nonché gli Amministratori e/o i Consiglieri Delegati di S.U.R.L., nei limiti delle rispettive competenze.

Le aree a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del Decreto, così come precedentemente identificate, hanno costituito il punto di riferimento nella definizione delle procedure di controllo da implementare ai fini dell'adeguamento dell'attuale sistema interno di controlli alle prescrizioni imposte dalla legge.

La tipologia e la periodicità delle procedure di controllo implementate sulle diverse aree a rischio reato sono state definite tenendo altresì in considerazione la rilevanza dei singoli punti di contatto con la Pubblica Amministrazione.

2. Destinatari della Parte Speciale - Principi generali di comportamento e di attuazione del processo decisionale nelle aree di attività a rischio.

La presente Parte Speciale “A” concerne i comportamenti posti in essere da Amministratori, dirigenti e dipendenti (i c.d. “Esponenti Aziendali”) operanti nelle aree di attività a rischio, nonché da Collaboratori esterni e Partners (qui di seguito, tutti definiti i “Destinatari”).

Si prevede l’espreso divieto - a carico degli Esponenti Aziendali, in via diretta, ed a carico dei Collaboratori esterni e Partner, tramite apposite clausole contrattuali - di:

- 1) porre in essere comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato in danno alla Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del Decreto);
- 2) porre in essere comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarlo;
- 3) porre in essere qualsiasi situazione di conflitto di interessi nei confronti della Pubblica Amministrazione in relazione a quanto previsto dalle suddette ipotesi di reato.

Nell’ambito dei predetti comportamenti (sanciti anche dal Codice Etico adottato da FederUnacoma e da S.U.R.L.) è fatto divieto in particolare di:

- a) effettuare elargizioni in denaro a pubblici funzionari;
- b) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, secondo quanto previsto dal Codice Etico, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l’elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l’indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l’azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l’esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico (ad

esempio la distribuzione di libri d'arte). I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato a consentire le prescritte verifiche;

c) accordare altri vantaggi di qualsiasi natura (promesse di assunzione, ecc.) in favore di rappresentanti della Pubblica Amministrazione (o di soggetti ai quali i predetti siano, direttamente o indirettamente, collegati e/o interessati - quali ad. es. prossimi congiunti etc. -) che possano determinare le stesse conseguenze previste al precedente punto b);

d) effettuare prestazioni in favore dei Partners che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con i Partners stessi;

e) riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale;

f) presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;

g) destinare somme ricevute da organismi pubblici nazionali o comunitari a titolo di erogazioni, contributi o finanziamenti per scopi diversi da quelli a cui erano destinati.

Ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

1) responsabile per i rapporti nei confronti della P.A. svolte nelle aree di attività a rischio, per ogni operazione o pluralità di operazioni (in caso di particolare ripetitività delle stesse), è il responsabile del servizio di competenza per la specifica attività di competenza;

2) gli accordi di associazione con i Partners devono essere definiti per iscritto con l'evidenziazione di tutte le condizioni dell'accordo stesso - in particolare per quanto concerne le condizioni economiche concordate per la partecipazione congiunta alla procedura - e devono essere proposti o verificati o approvati da almeno due soggetti appartenenti a FederUnacoma e S.U.R.L.;

- 3) gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;
- 4) nessun tipo di pagamento può essere effettuato per contanti o in natura. Eventuali modalità di pagamento per contanti o in natura devono essere preventivamente e/o adeguatamente giustificate;
- 5) le dichiarazioni rese ad organismi pubblici nazionali o comunitari ai fini dell'ottenimento di erogazioni, contributi o finanziamenti, devono contenere solo elementi assolutamente veritieri e, in caso di ottenimento degli stessi, deve essere rilasciato apposito rendiconto;
- 6) coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente agli O.d.V. eventuali situazioni di irregolarità.

Infine, nei confronti di terzi (es. collaboratori, consulenti, partners, fornitori...) che operino con la Pubblica Amministrazione per conto e/o nell'interesse di FederUnacoma o di S.U.R.L., in virtù di un qualsivoglia contratto, occorre che i relativi contratti:

- siano definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini;
- contengano clausole al fine del rispetto del D.Lgs. 231/01;
- contengano apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contengano apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 (es. clausole risolutive espresse, penali).

3. Individuazione dei responsabili delle aree a rischio reato e relative informative.

In primo luogo, occorre debitamente evidenziare le operazioni svolte nelle aree a rischio individuate.

A tal fine il Presidente e, qualora nominati, il Segretario Generale di FederUnacoma e l'Amministratore Delegato ed i Responsabili delle funzioni aziendali di S.U.R.L. all'interno delle quali vengano svolte operazioni a rischio divengono *responsabili* per la relativa area di ogni singola operazione a rischio da loro direttamente svolta o attuata nell'ambito della funzione a loro facente capo.

Detti responsabili:

- divengono i soggetti referenti dell'operazione a rischio;
- sono responsabili, in particolare nei rapporti con le P.A., per le attività con esse svolte.

Le attività a rischio debbono essere portate a conoscenza degli O.d.V. dai suddetti responsabili, o da soggetto da essi delegato, tramite la compilazione di Schede informative e/o dei *report* con cadenza almeno semestrale da cui risulti:

- a) le Pubbliche Amministrazioni che si sono provvedute ad incontrare;
- b) la dichiarazione rilasciata dal Responsabile dell'area a rischio reato - per sé e per i sub-responsabili delle aree a rischio reato delegati a svolgere attività che comportano rapporti con la Pubblica Amministrazione - da cui risulti che è stata espletata la propria attività nel rispetto dei principi enunciati dal Codice di etico non si è incorso nella commissione di reati considerati dal Decreto 231/01 in particolare che si siano svolte le mansioni nel rispetto delle norme a tutela della P.A. e di non aver esercitato/ricevuto pressioni illegittime sui/dai Pubblici Funzionari;
- c) l'indicazione sintetica delle ragioni delle attività svolte;

d) provvedendo nel caso in cui sorgano eventuali situazioni di irregolarità alla tempestiva informazione agli O.d.V.

Sulle operazioni in questione l'O.d.V. potrà predisporre ulteriori controlli dei quali verrà data evidenza scritta, i detti controlli effettuati dagli O.d.V., potranno sostituire le Schede informative e/o *report* qualora contengano le medesime informazioni.

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

È compito degli O.d.V.:

a) curare l'emanazione e l'aggiornamento di istruzioni standardizzate relative a:

- compilazione omogenea e coerente delle Schede informative e/o dei *report*;

- atteggiamenti da assumere nell'ambito delle attività a rischio e, in genere, nei rapporti da tenere nei confronti della P.A.

Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;

b) verificare periodicamente - con il supporto delle altre funzioni competenti - il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile dell'area a rischio reato od ai sub-responsabili;

c) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate:

- all'osservanza, da parte dei collaboratori esterni e dei partners, delle disposizioni del Decreto;

- alla possibilità di FederUnacoma e di S.U.R.L. di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;

- all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso o la risoluzione dal contratto nei riguardi di partners o di collaboratori esterni) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;

d) indicare al *management* le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione finanziaria già presenti in FederUnacoma e S.U.R.L., con l'evidenza degli accorgimenti opportuni a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

B

Reati societari

(ART. 25 TER DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto: Da 200 a 400 quote:

- False comunicazioni sociali (2621 c.c.) Da 100 a 200 quote:
- False comunicazioni sociali fatti di lieve entità (2621 bis c.c.)
Da 400 a 600 quote:
- False comunicazioni sociali delle società quotate (2622 c.c.)
Da 200 a 400 quote:
- Corruzione tra privati (2635 c.c.) Da 100 a 130 quote:
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (2627 c.c.) Da 100 a 180 quote:
- Impedito controllo (2625, comma 2 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (2632 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni, quote sociali della società controllante (2628 c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (2626 c.c.) Da 150 a 330 quote:
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (2629 c.c.)

- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (2633 c.c.)
- Illecita influenza sull'assemblea (2636 c.c.) Da 200 a 400 quote:
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (2638, comma 1 e 2 c.c.) Da 200 a 500 quote:
- Aggiotaggio (2637 c.c.)
- Omessa comunicazione del conflitto di interessi (2629 bic c.c.).

1. Aree a rischio.

Le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione ai reati societari sono ritenute le seguenti:

1. redazione del bilancio, della relazione sulla gestione e di altre comunicazioni sociali;

2. operazioni societarie che possano incidere sull'integrità del capitale sociale;

3. informative e rapporti con la società di revisione e con gli organi di informazione e stampa.

4. Gestione della tesoreria.

La presente Parte Speciale "B", oltre agli specifici principi di comportamento relativi alle aree di rischio sopra indicate, richiama i principi generali di comportamento previsti dal Codice Etico adottato da FederUnacoma e da S.U.R.L., alla cui osservanza tutti gli Amministratori, dirigenti e dipendenti dei due Enti sono tenuti.

Ogni eventuale integrazione operativa od organizzativa, compresa anche un'eventuale revisione della mappatura delle aree a rischio, potrà essere proposta dal Presidente e dai componenti il Consiglio

Direttivo di FederUnacoma nonché dall'Amministratore Delegato e dai Consiglieri Delegati di S.U.R.L., nei limiti delle rispettive competenze.

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

Destinatari della presente Parte Speciale “B” sono gli Amministratori, i Sindaci, Revisori, i Dirigenti ed i loro Dipendenti in linea gerarchica che operino nelle aree di attività a rischio (di seguito i “Destinatari”).

Ai Destinatari è fatto obbligo di:

- a) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, in tutte le attività finalizzate alla formazione del bilancio e delle altre comunicazioni sociali, al fine di fornire ai soci ed ai terzi un'informazione veritiera e corretta sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria degli Enti;
- b) tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, al fine di garantire la tutela del patrimonio degli investitori, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative ai prodotti finanziari ed agli emittenti, necessarie per consentire agli investitori di pervenire ad un fondato giudizio sulla situazione patrimoniale, economica e finanziaria dell'emittente e sull'evoluzione della sua attività, nonché sui prodotti finanziari e relativi diritti;
- c) osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge a tutela dell'integrità ed effettività del capitale sociale e di agire sempre nel rispetto delle procedure interne aziendali che su tali norme si fondano, al fine di non ledere le garanzie dei creditori e dei terzi in genere;

- d) assicurare il regolare funzionamento della società e degli organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo sulla gestione sociale previsto dalla legge, nonché la libera e corretta formazione della volontà assembleare;
- f) osservare le regole che presiedono alla corretta formazione del prezzo degli strumenti finanziari, evitando comportamenti che ne provochino una sensibile alterazione rispetto alla corrente situazione di mercato;
- g) effettuare con tempestività correttezza e buona fede tutte le comunicazioni previste dalla legge e dai regolamenti nei confronti delle autorità di vigilanza, non frappoendo alcun ostacolo all'esercizio delle funzioni di vigilanza da queste intraprese;
- h) tenere un comportamento corretto e veritiero con gli organi di stampa e di informazione.

3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.

Di seguito sono descritte le modalità di attuazione dei principi sopra richiamati in relazione alle diverse tipologie di reati societari.

Bilanci ed altre comunicazioni sociali.

Per la prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali e falsità nelle relazioni o comunicazioni della società di Revisione, la redazione del bilancio annuale, della relazione sulla gestione, della relazione semestrale e la scelta della Società di Revisione debbono essere realizzate in base a specifiche procedure aziendali.

Tali procedure debbono prevedere:

- la consegna, da parte degli enti interni, dei dati e delle notizie agli incaricati alla redazione del bilancio, in tempo utile per il rispetto delle scadenze di legge e di gruppo;

- la trasmissione dei dati ed informazioni alla funzione amministrativa dovrà avvenire con modalità che consentano di tenere tracciati i vari passaggi;
- la tempestiva trasmissione a tutti i membri del Consiglio direttivo e del Collegio dei Revisori di FederUnacoma e del Consiglio di Amministrazione e del Collegio dei Sindaci di S.U.R.L. della bozza di bilancio e della relazione della società di revisione;
- riunioni tra la Società di Revisione, il Collegio dei Sindaci e l'O.d.V., prima della riunione del Consiglio di Amministrazione S.U.R.L. che delibererà sul bilancio;
- riunioni tra la Società di Revisione, il Consiglio direttivo e l'O.d.V. di FederUnacoma, prima della riunione dell'Assemblea Generale FederUnacoma che delibererà sul bilancio;
- la comunicazione agli O.d.V. delle valutazioni che hanno condotto alla scelta della Società di Revisione;
- la comunicazione sistematica e tempestiva agli O.d.V. di qualsiasi altro incarico, conferito o che si intenda conferire, alla Società di Revisione che sia aggiuntivo rispetto a quello della certificazione del bilancio.

I soggetti “Destinatari” devono:

- tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativi, nel rispetto delle norme di legge e delle procedure aziendali, ponendo la massima attenzione ed accuratezza nell'acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni relative alla società, necessarie per consentire, agli eventuali investitori e, comunque, a quanti entrino in rapporto con la stessa, di pervenire ad un fondato giudizio sulla sua situazione patrimoniale, economica e finanziaria e sull'evoluzione della sua attività;
- effettuare tutte le segnalazioni e le trasmissioni di dati e documenti previste dalla normativa di riferimento nei confronti delle autorità di vigilanza con la dovuta completezza e tempestività, esponendo

fatti rispondenti al vero e non omettendo dati rilevanti relativi alle condizioni economiche, patrimoniali o finanziarie degli Enti;

- porre in essere ogni comportamento che possa essere di supporto all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza.

Esercizio dei poteri di controllo sulla gestione sociale.

Per la prevenzione delle condotte volte ad ostacolare ed impedire lo svolgimento delle attività di controllo e/o revisione (attraverso l'occultamento di documenti od altri artifici), in attuazione del principio di comportamento enunciato al punto d) del precedente paragrafo 2., le relative attività devono essere svolte nel rispetto delle procedure aziendali.

Queste debbono prevedere:

- la tempestiva trasmissione al Collegio dei Revisori (FederUnacoma) ed al Collegio Sindacale (S.U.R.L.) di tutti i documenti relativi ad argomenti posti all'ordine del giorno di Assemblee e Consigli di Amministrazione o sui quali i Collegi debbano esprimere parere;

- la puntuale messa a disposizione dei Collegi e della Società di Revisione dei documenti sulla gestione degli Enti per le verifiche proprie dei due organismi;

- previsione riunioni tra Collegio dei Revisori, Società di Revisione e l'O.d.V. di FederUnacoma, per verificare l'osservanza delle regole e procedure aziendali in tema di normativa societaria da parte degli Amministratori, del *management* e dei dipendenti;

- previsione di riunioni periodiche tra Collegio Sindacale, Società di Revisione e l'O.d.V. di S.U.R.L. per verificare l'osservanza delle regole e procedure aziendali in tema di normativa societaria da parte degli Amministratori, del *management* e dei dipendenti;

Tutela del capitale sociale.

Per prevenire la commissione di operazioni poste in essere in pregiudizio dei creditori, tutte le operazioni sul capitale sociale della società, di destinazione di utili e riserve, di acquisto e cessione di partecipazioni o di aziende o loro rami, di fusione, scissione e scorporo, nonché tutte le operazioni che possano potenzialmente ledere l'integrità del capitale sociale debbono essere realizzate in base a specifiche procedure aziendali all'uopo predisposte.

Queste debbono prevedere:

- l'assegnazione di responsabilità decisionali ed operative per le operazioni anzidette, nonché i meccanismi di coordinamento tra le diverse funzioni aziendali coinvolte;
- l'informativa da parte del *management* aziendale e la discussione delle operazioni anzidette in riunioni tra il Collegio dei Revisori di FederUnacoma o il Collegio Sindacale di S.U.R.L., la Società di Revisione e gli O.d.V., ciascuno per quanto di propria competenza;
- l'esplicita approvazione da parte del Consiglio Direttivo di FederUnacoma o del Consiglio di Amministrazione di S.U.R.L.

Altri principi di attuazione dei comportamenti richiesti in altre aree di rischio.

Con riferimento ai rapporti con gli organi di stampa ed informazione, essi sono centralizzati in capo ad un unico responsabile, in modo tale da garantire che le comunicazioni effettuate da FederUnacoma e da S.U.R.L. avvengano con modalità improntate a principi di riservatezza, correttezza e veridicità in merito alla Associazione ed alla Società.

Gestione delle risorse finanziarie.

Conformemente alle disposizioni di cui all'art. 6, co. 2, lett. c), del Decreto il Modello di organizzazione, di gestione e di controllo di FederUnacoma e S.U.R.L. individua anche specifiche regole di comportamento e procedure in ordine alla gestione delle risorse finanziarie.

In tal senso, infatti, FederUnacoma e S.U.R.L. hanno istituito un sistema di Tesoreria centralizzata cui fanno capo tutti i rapporti economici di qualsiasi natura della Associazione e della Società.

Il Modello di organizzazione, di gestione e di controllo prevede inoltre una gestione accurata degli anticipi/rimborsi connessi alle note spese del personale. Il processo di anticipazione e di rimborso prevede infatti una minuziosa analisi dei giustificativi di spesa e una verifica continua dell'ammontare globale richiesto a rimborso o in conto anticipo dal personale. Non sono ammessi anticipazioni o rimborsi per contanti se non espressamente autorizzati dal Presidente di FederUnacoma o dal Direttore Generale di S.U.R.L.

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

I compiti degli O.d.V. di FederUnacoma e S.U.R.L. sono i seguenti:

a) per quanto riguarda il bilancio e le altre comunicazioni sociali, in ragione del fatto che i bilanci di FederUnacoma e S.U.R.L. sono certificati da una Società di Revisione, i compiti degli O.d.V. si limitano a:

- monitoraggio dell'efficacia delle procedure interne e delle regole di corporate governance per la prevenzione dei reati di false comunicazioni sociali;

- esame di eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari;

- verifica dell'effettiva indipendenza della Società di Revisione.

b) per quanto riguarda le altre attività a rischio:

- verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;

- esame di eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari.

Gli O.d.V. di FederUnacoma e S.U.R.L. effettuano una relazione annuale nei confronti rispettivamente del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori (FederUnacoma), nonché del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (S.U.R.L.) Inoltre, riportano i risultati della propria attività di vigilanza e controllo in materia di reati societari con cadenza anch'essa annuale al Collegio dei Revisori di FederUnacoma e al Collegio Sindacale di S.U.R.L.

C

I delitti di omicidio colposo e di lesioni colpose gravi e gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche

(ART. 25 SEPTIES DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

1000 quote – Art. 9, comma 2, non inferiore a 3 mesi e non superiore a 1 anno:

- Omicidio colposo (589 c.p.) con violazione dell'art. 55 T.U. 81/2008

Tra 250 e 500 quote – Art. 9, comma 2, non inferiore a 3 mesi non superiore a 1 anno:

- Omicidio colposo (589 c.p.)

Non superiore a 250 quote – Art. 9, comma 2, non superiore a 6 mesi:

- Lesioni personali colpose gravi o gravissime (590, comma 3 c.p.).

La legge 3 agosto 2007, n. 123, con l'introduzione dell'art. 25-septies nell'impianto normativo del D.Lgs. 231/01, ha esteso l'ambito

applicativo della responsabilità amministrativa degli enti ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime che si verificano in connessione alla violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

1. Aree a rischio.

Le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione ai reati in questione sono ritenute:

la totalità delle componenti aziendali.

A differenza dei reati considerati nelle Parti precedenti, con riguardo ai reati di omicidio e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazione delle norme poste a tutela della salute e sicurezza sul lavoro, non è infatti possibile escludere aprioristicamente alcun ambito di attività, posto che tale tipologia di reati può di fatto investire la totalità delle componenti aziendali.

La presente Parte Speciale "C", pertanto, richiama integralmente i principi generali di comportamento previsti dal Codice Etico adottato da FederUnacoma e S.U.R.L. alla cui osservanza tutti gli Amministratori, dirigenti e dipendenti degli Enti sono tenuti.

Ogni eventuale integrazione operativa od organizzativa, compresa anche un'eventuale revisione della mappatura delle aree a rischio, potrà essere proposta dal Presidente e dai componenti il Consiglio Direttivo di FederUnacoma nonché dall'Amministratore Delegato e dai Consiglieri Delegati di S.U.R.L., nei limiti delle rispettive competenze.

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

Destinatari della presente Parte Speciale “C” sono gli Amministratori, i Dirigenti ed i loro Dipendenti che operino nelle aree di attività a rischio (di seguito i “Destinatari”) o, in altri termini, tutti i lavoratori destinatari della stessa normativa di settore.

In materia di salute e sicurezza sul lavoro, FederUnacoma e S.U.R.L. si impegnano ad adottare le decisioni, di ogni tipo e ad ogni livello, ispirandosi ai seguenti principi e criteri:

- a) evitare i rischi;
- b) valutare i rischi che non possono essere evitati;
- c) combattere i rischi alla fonte;
- d) adeguare il lavoro all'uomo, in particolare per quanto concerne la concezione dei posti di lavoro e la scelta delle attrezzature di lavoro e dei metodi di lavoro e di produzione, per attenuare il lavoro autonomo ed il lavoro ripetitivo e per ridurre gli effetti di questi lavori sulla salute;
- e) tener conto del grado di evoluzione della tecnica;
- f) sostituire ciò che è pericoloso con ciò che non è pericoloso o che è meno pericoloso;
- g) programmare la prevenzione, mirando ad un complesso coerente che integri nella medesima la tecnica, l'organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro, le relazioni sociali e l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;
- h) dare la priorità alle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- i) impartire adeguate istruzioni ai lavoratori.

3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.

Ogni dirigente o preposto deve:

- assicurare il mantenimento delle misure di prevenzione e protezione adottate;
- mantenere un comportamento mirato al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- diffondere, verso i propri collaboratori, i principi enunciati nel Codice Etico;
- vigilare sul corretto comportamento dei propri collaboratori;
- farsi promotori di interventi sia tecnici che gestionali, finalizzati al miglioramento delle condizioni dell'ambiente lavorativo.
- assicurare che la selezione, manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature, degli impianti, dei macchinari e, in generale, delle strutture degli Enti, avvenga nel rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge;
- garantire un adeguato livello di informazione / formazione dei dipendenti e dei fornitori / appaltatori, sul sistema di gestione della sicurezza e salute definito dagli Enti e sulle conseguenze derivanti da un mancato rispetto delle norme di legge e delle regole di comportamento e controllo definite dagli Enti stessa;

Ogni lavoratore deve:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione, conformemente alle istruzioni fornite;

- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza, conformemente alle istruzioni fornite;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le anomalie e mancanza di adeguatezza dei mezzi e dispositivi di protezione, dei macchinari, delle apparecchiature, dei mezzi di trasporto, delle attrezzature di lavoro;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le pericolosità riscontrate conseguenti all'impiego delle sostanze pericolose;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto situazione di pericolo di cui viene a conoscenza;
- nell'ambito delle proprie competenze e possibilità, adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli;
- dare notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di ogni situazione di pericolo riscontrata al fine di consentirne il coinvolgimento nel processo di miglioramento;
- evitare di rimuovere o modificare senza autorizzazione, i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- evitare di compiere di propria iniziativa, operazioni o manovre che non sono di sua competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei suoi confronti;
- contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro;

- impegnarsi a comprendere le informazioni di natura tecnica, comportamentale, gestionale fornite dall'azienda riconoscendo le posizioni assunte nell'organigramma aziendale impegnandosi ad osservarne i rapporti gerarchici;
- impegnarsi a seguire con la dovuta partecipazione, gli interventi di formazione attuati dall'azienda;
- astenersi dall'assumere atteggiamenti non collaborativi.

Per lo svolgimento dell'attività lavorativa, FederUnacoma e S.U.R.L. mettono a disposizione locali, impianti, macchine e attrezzature in genere per i quali tutti sono tenuti all'utilizzo conforme alla destinazione d'uso.

L'utilizzo delle dotazioni deve essere effettuato esclusivamente per l'espletamento delle mansioni lavorative previste.

È vietato l'utilizzo delle dotazioni dell'azienda per scopi personali o diversi da quelli aziendali.

La gestione della salute e della sicurezza sul lavoro prevede una fase di verifica del mantenimento delle misure di prevenzione e protezione dei rischi, adottate e valutate idonee ed efficaci. Tali misure tecniche, organizzative e procedurali realizzate da FederUnacoma e da S.U.R.L. sono sottoposte a monitoraggio pianificato.

Ad integrazione di quanto sopra e allo scopo di agevolare l'attività di vigilanza sull'operatività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01, gli esponenti di FederUnacoma e S.U.R.L. sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza.

L'RSPP e l'RSL redigono, anche congiuntamente, una relazione annuale sull'attività di gestione e monitoraggio degli aspetti in materia antinfortunistica e, in generale, di salute e sicurezza dei lavoratori.

Posto che ogni criticità e rilievi emersi nel corso dell'attività di gestione e monitoraggio degli aspetti in materia antinfortunistica e, in generale, di salute e sicurezza dei lavoratori andranno comunicati senza indugio agli O.d.V. di riferimento.

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

Gli O.d.V. ricevono copia della reportistica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e dovranno controllare i reports e tutte le comunicazioni ad essi indicizzate ed effettuare, anche con l'ausilio di un consulente esterno con competenze specifiche in materia di sicurezza sul lavoro, le verifiche che riterranno più opportune al fine di garantire il corretto adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;
- alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;
- alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunione periodiche di sicurezza, consultazione dei RSL;
- alle attività di sorveglianza sanitaria;
- alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in materia di sicurezza da parte dei lavoratori;
- alle acquisizioni di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure interne adottate.

Inoltre, dovranno dare seguito alle eventuali segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente e disporre degli accertamenti ritenuti necessari.

Gli O.d.V. di FederUnacoma e S.U.R.L. effettuano una relazione periodica con cadenza annuale rispettivamente nei confronti del Consiglio Direttivo e del Collegio dei Revisori (FederUnacoma) e del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (S.U.R.L.).

D

I delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita.

(ART. 25 OCTIES DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

Da 200 a 800 quote – Art. 9 comma 2, non superiore a 2 anni:

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

Da 400 a 1000 quote:

se il denaro proviene da delitto punito nel massimo con una pena superiore a 5 anni.

1. Aree a rischio.

Le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione ai reati in questione sono ritenute:

- con riferimento ai reati rilevanti ai sensi dell'art. 25 *octies* del Decreto:

1. attività di gestione acquisti e forniture;
2. attività di gestione Tesoreria e contabilità.

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

I seguenti principi di comportamento si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti di tipo commerciale o comunque istituzionale con interlocutori terzi, pubblici o privati, per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, a tali soggetti è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall' art. 25- *octies* del D. Lgs. 231/2001, così come da ultimo novellate con l'introduzione del reato di cui all'art. 648-ter.1 cod. pen.

In particolare, è fatto obbligo di:

1. tenere un comportamento corretto, trasparente e collaborativo conformemente ai principii stabiliti dalle norme di legge e dalle procedure aziendali interne;
2. assicurare il regolare funzionamento della Società e degli Organi sociali, garantendo ed agevolando ogni forma di controllo interno sulle attività societarie che possano essere strumentali all'attuazione di comportamenti o condotte non conformi ai principii normativi sopra richiamati;
3. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali interne in merito a limiti, condizioni e modalità con cui svolgere l'attività economico-commerciale della Società;

3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.

Oltre al rispetto delle procedure aziendali in materia di selezione dei fornitori è fatto divieto di:

- a) distribuire omaggi e regali al di fuori di quanto previsto dalla prassi aziendale (vale a dire, secondo quanto previsto dal Codice Etico, ogni forma di regalo offerto o ricevuto, eccedente le normali pratiche commerciali o di cortesia, o comunque rivolto ad acquisire trattamenti di favore nella conduzione di qualsiasi attività aziendale). In particolare, è vietata qualsiasi forma di regalo a funzionari pubblici italiani ed esteri (anche in quei paesi in cui l'elargizione di doni rappresenta una prassi diffusa), o a loro familiari, che possa influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare un qualsiasi vantaggio per l'azienda. Gli omaggi consentiti si caratterizzano sempre per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere artistico (ad esempio la distribuzione di libri d'arte). I regali offerti - salvo quelli di modico valore - devono essere documentati in modo adeguato a consentire le prescritte verifiche;
- b) effettuare prestazioni in favore dei Partners che non trovino adeguata giustificazione nel contesto del rapporto contrattuale costituito con i Partners stessi;
- c) riconoscere compensi in favore dei Collaboratori esterni che non trovino adeguata giustificazione in relazione al tipo di incarico da svolgere ed alle prassi vigenti in ambito locale.

Inoltre, ai fini dell'attuazione dei comportamenti di cui sopra:

- 1) gli accordi di associazione con i Partners devono essere definiti per iscritto con l'evidenziazione di tutte le condizioni dell'accordo stesso - in particolare per quanto concerne le condizioni economiche;
- 2) gli incarichi conferiti ai Collaboratori esterni devono essere anch'essi redatti per iscritto, con l'indicazione del compenso pattuito ed essere sottoscritti conformemente alle deleghe ricevute;

3) nessun tipo di pagamento può essere effettuato per contanti o in natura. Eventuali modalità di pagamento per contanti o in natura devono essere preventivamente e/o adeguatamente giustificate;

4) nessun tipo di pagamento può essere effettuato, sia in via diretta che per il tramite di interposta persona, con persone fisiche o giuridiche residenti nei Paesi indicati nelle liste dei paesi a rischio di terrorismo internazionale, o che possano presentare carattere anomalo per tipologia o oggetto e instaurare o mantenere rapporti che presentino profili di anomalia dal punto di vista dell'affidabilità e reputazione dei soggetti e delle operazioni da concludere, salvo esplicito consenso del Consiglio di Amministrazione o parere dell'Organismo di Vigilanza;

5) coloro che svolgono una funzione di controllo e supervisione su adempimenti connessi all'espletamento delle suddette attività (pagamento di fatture, destinazione di finanziamenti ottenuti dallo Stato o da organismi comunitari, ecc.) devono porre particolare attenzione sull'attuazione degli adempimenti stessi e riferire immediatamente agli O.d.V. eventuali situazioni di irregolarità;

6) con specifico riferimento ai rapporti contrattuali con terze parti contraenti (es.: collaboratori, consulenti, partner, fornitori, ecc.) coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati di cui al presente paragrafo e che operano per conto o nell'interesse di FederUnacoma o di S.U.R.L., in virtù di un qualsivoglia contratto, occorre che i relativi contratti:

- siano definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini;
- contengano clausole al fine del rispetto del D.Lgs. 231/01;
- contengano apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contengano apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 (es. clausole risolutive espresse, penali).

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

È compito degli O.d.V.:

Tali istruzioni devono essere scritte e conservate su supporto cartaceo o informatico;

a) verificare periodicamente - con il supporto delle altre funzioni competenti - il sistema di deleghe in vigore, raccomandando modifiche nel caso in cui il potere di gestione e/o la qualifica non corrisponda ai poteri di rappresentanza conferiti al responsabile dell'area a rischio reato od ai sub-responsabili;

b) verificare periodicamente, con il supporto delle altre funzioni competenti, la validità di opportune clausole standard finalizzate:

- all'osservanza, da parte dei collaboratori esterni e dei partners, delle disposizioni del Decreto;

- alla possibilità di FederUnacoma e di S.U.R.L. di effettuare efficaci azioni di controllo nei confronti dei Destinatari del Modello al fine di verificare il rispetto delle prescrizioni in esso contenute;

- all'attuazione di meccanismi sanzionatori (quali il recesso o la risoluzione dal contratto nei riguardi di partners o di collaboratori esterni) qualora si accertino violazioni delle prescrizioni;

c) indicare al *management* le eventuali integrazioni ai sistemi di gestione finanziaria già presenti in FederUnacoma e S.U.R.L., con l'evidenza degli accorgimenti opportuni a rilevare l'esistenza di eventuali flussi finanziari atipici e connotati da maggiori margini di discrezionalità rispetto a quanto ordinariamente previsto.

E

I delitti informatici e trattamento illecito di dati.

(ART. 24 BIS DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

Da 100 a 500 quote – Art. 9 comma 2 lett. a) b) e):

- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (615 ter c.p.);
- Intercettazione o interruzione illecita di comunicazioni informatiche (617 quater c.p.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare (617 quinquies c.p.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (635 bis c.p.);
- Danneggiamento di informazioni utilizzate dallo Stato o altro Ente Pubblico (art. 635 ter c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (635 quater c.p.);
- Danneggiamento di sistemi informatici di pubblica utilità (635 quinquies c.p.).

Fino a 300 quote – Art. 9 comma 2 lett b) e):

- Detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a s.i. (615 quater c.p.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi diretti a danneggiare o interrompere un s.i. (615 quinquies c.p.).

Fino a 400 quote – Art. 9 comma 2 lett. c) d) e):

- Frode informatica di chi presta servizi certificati di firma elettronica (640° quinquies c.p.);
- Falsità di documenti informatici (491 bis c.p.).

1. Aree a rischio.

- con riferimento ai reati rilevanti ai sensi dell'art. 24 *bis* del Decreto:

1. responsabile dei sistemi informatici;

2. ogni dipendente o consulente a cui l'azienda attribuisca una postazione informatica o consenta l'utilizzo della stessa.

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

Destinatari della presente Parte Speciale "E" sono gli Amministratori, i Dirigenti ed i loro Dipendenti che operino nelle aree di attività a rischio, nonché tutti i consulenti a cui l'azienda attribuisca una postazione informatica o consenta l'utilizzo della stessa (di seguito i "Destinatari").

In via generale ai Destinatari è fatto espresso obbligo di:

1. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali interne in merito alla sicurezza dei sistemi informativi della Società ed al trattamento di qualsivoglia dato personale;
2. non utilizzare abusivamente programmi software;
3. astenersi dal porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino, direttamente o indirettamente, le fattispecie previste nell'ambito dei delitti informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis del D. Lgs. 231/2001);
4. impegnarsi a non rendere pubbliche tutte le informazioni loro assegnate per l'utilizzo delle risorse informatiche e l'accesso a dati e sistemi (avuto particolare riguardo allo username ed alla password necessaria per l'accesso ai sistemi dell'Azienda);
5. attivare ogni misura ritenuta necessaria per la protezione del sistema, evitando che terzi possano avere accesso allo stesso in caso di allontanamento dalla postazione (uscita dal sistema o blocco dell'accesso tramite password e tracciabilità accessi);
6. astenersi dal porre in essere qualsivoglia comportamento che possa mettere a rischio la riservatezza e/o l'integrità dei dati aziendali;

7. non intraprendere azioni atte a superare le protezioni applicate ai sistemi informativi aziendali;
 8. effettuare il back up periodico di sistema.
- 3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.**

Per l'attuazione della presente Parte Speciale "E", si richiama oltre che ai principi generali di comportamento previsti dal Codice Etico, a quanto specificatamente previsto dal regolamento per l'utilizzo del sistema informatico aziendale adottato da S.U.R.L. alla cui osservanza tutti gli amministratori, dirigenti e dipendenti della Società sono tenuti.

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

I compiti degli O.d.V. sono i seguenti:

- verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;
- esame di eventuali segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio Responsabile (in caso di dipendente) e referente interno (in caso di soggetti terzi) ed inoltrare formalmente richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

F

Reati in materia di politica assunzionale con riferimento all'impiego di cittadini extra- comunitari

(ART. 25-DUODECIES DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

Da 100 a 200 quote entro il limite di 150.000 Euro.

1. Aree di rischio.

Le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione al reato di cui all' art. 25-duodecies del Decreto sono ritenute le seguenti:

1. attività di gestione e assunzione del personale.

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

Destinatari della presente Parte Speciale "F" sono gli Amministratori, i Dirigenti ed i Dipendenti che a qualunque titolo operino nelle aree di attività a rischio (di seguito i "Destinatari").

La presente Parte Speciale "F", oltre agli specifici principi di comportamento relativi alle aree di rischio sopra indicate, richiama i principi generali di comportamento previsti dal Codice Etico adottato da FederUnacoma e da S.U.R.L., alla cui osservanza tutti gli Amministratori, dirigenti e dipendenti dei due Enti sono tenuti.

3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.

In via generale, a tali soggetti è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'articolo 25 duodecies del D.lgs. 231/2001.

In via generale, tali soggetti hanno l'obbligo di:

1. ottemperare a quanto stabilito dalle norme di legge e dalle procedure aziendali interne per quanto concerne la gestione del personale extra comunitario, dal momento dell'assunzione e per l'intera durata del rapporto contrattuale.

2. non procedere all'impiego di soggetti sprovvisti di regolare permesso di soggiorno o in possesso di un permesso revocato o scaduto.
3. effettuare un costante monitoraggio relativo alla validità del permesso di soggiorno del soggetto extra comunitario per l'intera durata del rapporto.
4. Procede a formalizzare il rapporto di lavoro mediante stipulazione per iscritto del contratto di assunzione, solo ed esclusivamente previa verifica del regolare permesso di soggiorno del soggetto extra comunitario, e comunque nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 109/2012
5. Non intraprende azioni elusive atte ad aggirare le disposizioni presenti in azienda in tema di politica assunzionale;
6. Rifiutare di impiegare, anche solo temporaneamente, presso i propri locali ed i propri uffici, personale che non sia in possesso dei requisiti richiesti dalla legge.

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

La documentazione relativa all'assunzione del personale extra comunitario deve essere comunicata agli O.d.V., il quale verifica la regolarità delle procedure.

Gli O.d.V. inoltre hanno il compito di effettuare l'esame di eventuali segnalazioni provenienti dagli organi di controllo o da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari.

G

Delitti contro l'amministrazione della giustizia

(ART. 25-DECIES DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

Fino a 500 quote:

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

1. Aree di rischio.

Le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione al reato di cui all' art. 25-decies del Decreto:

1. Gestione degli adempimenti nei confronti delle Autorità Pubbliche di Vigilanza;
2. Gestione dei rapporti e delle comunicazioni con gli Enti Pubblici in materia di lavoro e previdenza;
3. Gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale, recupero crediti.

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

Destinatari della presente Parte Speciale "G" sono gli Amministratori, i Dirigenti, tutti i Dipendenti che a qualunque titolo operino nelle aree di attività a rischio, nonché i collaboratori od incaricati esterni che a qualunque titolo agiscono nell'interesse e/o per conto della FederUnacoma e/o S.U.R.L. e (di seguito i "Destinatari").

I seguenti principi di comportamento si applicano ai destinatari del presente Modello che, a qualunque titolo, intrattengano rapporti di tipo commerciale o comunque istituzionale con interlocutori terzi, pubblici o privati, per conto o nell'interesse della Società.

In via generale, a tali soggetti è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti idonei ad integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall' art. 25- decies del D. Lgs. 231/2001.

In via generale, tali soggetti hanno l'obbligo di:

1. ottemperare a quanto stabilito da norme di legge e dalle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione dei rapporti con i Funzionari Pubblici, le Pubbliche Autorità ed amministrazioni;
2. presentare dichiarazioni non veritiere ad organismi pubblici nazionali o comunitari al fine di conseguire erogazioni pubbliche, contributi o finanziamenti agevolati;
3. porre in essere ogni comportamento che possa essere di supporto all'esercizio delle funzioni di vigilanza anche in sede di ispezione da parte delle autorità pubbliche di vigilanza;

Infine, nei confronti di terzi (es. collaboratori, consulenti, partners, fornitori...) che operino con la Pubblica Amministrazione per conto e/o nell'interesse di FederUnacoma o di S.U.R.L., in virtù di un qualsivoglia contratto, occorre che i relativi contratti:

- siano definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini;
- contengano clausole al fine del rispetto del D.Lgs. 231/01;
- contengano apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contengano apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 (es. clausole risolutive espresse, penali).

3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.

In via generale, tali soggetti hanno l'obbligo di:

- a) effettuare delle verifiche periodiche in ordine alla movimentazione delle risorse finanziarie e alla corrispondenza fra gli importi corrisposti e quanto previsto dai singoli contratti stipulati dall'Ente;

- b) monitorare l'operato dei collaboratori aziendali e della congruità delle spese sostenute in relazione all'attività espletata in favore dell'Ente;
- c) mantenere un archivio presso la sede ove conservare tutta la documentazione cartacea per un periodo pari almeno a dieci anni.
- d) mantenere una costante tracciabilità dei flussi finanziari;
- e) ottemperare a quanto stabilito da norme di legge e dalle procedure aziendali interne, in tutte le attività finalizzate alla gestione dei rapporti con i Funzionari Pubblici, le Pubbliche Autorità ed amministrazioni;

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

I compiti degli O.d.V. sono i seguenti:

- verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;
- esame di eventuali segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio Responsabile (in caso di dipendente) e referente interno (in caso di soggetti terzi) ed inoltrare formalmente richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

H

Reati tributari

(ART. 25 QUINQUIESDECIES DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

Fino a 500 quote:

- Art. 2 D.lgs. 74/2000 (Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti);
- Art. 3 D.lgs. 74/2000 (Dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici);
- Art. 8 D.lgs. 74/2000 (Emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti).

Fino a 400 quote:

- Art. 2, comma 2 bis D.lgs. 74/2000 (Dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti);
- Art. 10 D.lgs. 74/2000 (Occultamento o distruzione di documenti contabili);
- Art. 11 D.lgs. 74/2000 (Sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte).

1. Aree di rischio.

Le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione al reato di cui all'art. 25 quinquiesdecies del Decreto:

1. Definizione del fabbisogno di beni;
2. Gestione degli acquisti di beni e servizi;
3. Emissione e contabilizzazione delle note di credito e delle fatture;
4. Tenuta e custodia della documentazione obbligatoria e delle scritture contabili;
5. Detrazione dell'IVA;
6. Gestione delle note spese;
7. Cessione e dismissione di asset;
8. Calcolo dell'obbligazione tributaria e correlati adempimenti dichiarativi

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

Destinatari della presente Parte Speciale “H” sono gli Amministratori, i Sindaci, Revisori, i Dirigenti ed i loro Dipendenti in linea gerarchica che operino nelle aree di attività a rischio, nonché i collaboratori od incaricati esterni che a qualunque titolo agiscono nell’interesse e/o per conto della FederUnacoma e/o S.U.R.L. e (di seguito i “Destinatari”).

In via generale, a tali soggetti è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall’articolo 25 quinquiesdecies del D.lgs. 231/2001.

In via generale, tali soggetti hanno l’obbligo di:

1. rispettare le procedure e i protocolli aziendali definiti per la corretta gestione del ciclo attivo e passivo;
2. svolgere le proprie mansioni nel rispetto dei principi di trasparenza e tracciabilità;
3. rispettare i protocolli di archiviazione documentale tracciati dall’azienda;
4. utilizzare adeguatamente i sistemi gestionali ed informativi in uso all’azienda;
5. non utilizzare il contante salvo per gli usi espressamente consentiti dall’azienda e non accettare ed eseguire ordini di pagamento da soggetti non identificabili in ogni caso seguire costantemente gli iter autorizzativi predisposti per l’esecuzione dei pagamenti;
6. prestare la massima collaborazione con gli organi di controllo, ivi compreso il Collegio Sindacale;

3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.

Di seguito sono descritte le modalità di attuazione dei principi sopra richiamati in relazione alle diverse tipologie di reati tributari a cui i Destinatari devono attenersi:

- a) rispettare i protocolli aziendali in materia;
- b) registrare, conservare e controllare i documenti contabili ed extra contabili di pertinenza alla propria attività;
- c) operare in conformità al proprio sistema di deleghe e nel rispetto delle procedure;
- d) monitorare i flussi di cassa e banca con idonea documentazione contabile;
- e) assolvere agli obblighi tributari, previdenziali e assistenziali e rispettare la normativa fiscale in vigore.

Con specifico riferimento ai rapporti contrattuali con terze parti contraenti (es.: collaboratori, consulenti, partner, fornitori, ecc.) coinvolte nello svolgimento di attività a rischio rispetto ai reati di cui al presente paragrafo e che operano per conto o nell'interesse di FederUnacoma e/o di S.U.R.L., in virtù di un qualsivoglia contratto, occorre che i relativi contratti:

- siano definiti per iscritto in tutte le loro condizioni e termini;
- contengano clausole al fine del rispetto del D.Lgs. 231/01;
- contengano apposita dichiarazione dei medesimi con cui si affermi di essere a conoscenza della normativa di cui al D.Lgs. 231/01 e di impegnarsi a tenere comportamenti conformi al dettato della norma;
- contengano apposita clausola che regoli le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 (es. clausole risolutive espresse, penali).

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza verifica periodicamente:

- verifica sul rispetto delle procedure interne;

- esame di eventuali segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio Responsabile (in caso di dipendente) e referente interno (in caso di soggetti terzi) ed inoltrare formalmente richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

I

Reati Ambientali

(ART. 25 UNDECIES DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

a) Inquinamento delle acque, del suolo, del sottosuolo.

Da 150 a 250 quote - sanzione da Euro 38.700 ad Euro 387.250:

- Scarico di acque reflue industriali contenenti sostanze indicate nelle Tabelle 3 e 4 dell'Allegato 5 alla Parte Terza del D.Lgs. n. 152/2006 in riferimento alle sostanze indicate nella Tabella 5 in concentrazioni superiori ai limiti o senza osservare le prescrizioni dell'autorizzazione;

- Scarico in mare di sostanze per le quali è imposto il divieto assoluto di scarico;

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con superamento delle concentrazioni soglia di rischio riferite a sostanze pericolose;

- Inquinamento doloso del mare provocato dalle navi e inquinamento colposo del mare con danni permanenti.

Fino a 250 quote - sanzione fino ad Euro 387.250:

- Inquinamento del suolo, del sottosuolo, delle acque superficiali o delle acque sotterranee con superamento delle concentrazioni soglia di rischio;

- Inquinamento colposo del mare provocato dalle navi.

Da 200 a 300 quote sanzione da Euro 51.600 ad Euro 464.700:

- Scarico di acque reflue industriali sul suolo o nel sottosuolo contenenti sostanze pericolose indicate nelle Tabelle 5 e 3/A dell'Allegato 5 alla Parte Terza del D.Lgs. n. 152/2006 in concentrazioni superiori ai limiti;

- Scarico di acque reflue non autorizzato sul suolo, negli strati superficiali del sottosuolo o nel sottosuolo;

- Inquinamento doloso del mare con danni permanenti provocato dalle navi.

b)Rifiuti.

Da 150 a 250 quote - sanzione da Euro 38.700 ad Euro 387.250:

- Attività illecita di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti speciali pericolosi;

- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti non pericolo;

- Attività illecita di miscelazione di rifiuti;

- Predisposizione ed uso di un certificato di analisi di rifiuti contenente false indicazioni;

- Spedizione transfrontaliera di rifiuti costituente traffico illecito.

Fino a 250 quote - sanzione fino ad Euro 387.250:

- Attività illecita di raccolta, trasporto, recupero, smaltimento, commercio ed intermediazione di rifiuti speciali non pericolosi;

- Deposito temporaneo illecito di rifiuti sanitari pericolosi.

Da 200 a 300 quote sanzione da Euro 51.600 ad Euro 464.700:

- Realizzazione e gestione di discarica abusiva di rifiuti pericolosi.

Da 300 a 500 quote – sanzione da Euro 77.400 ad Euro 774.500:

- Attività organizzate per il traffico illecito di ingenti quantitativi di rifiuti.

Da 400 a 800 quote – sanzione da Euro 103.200 ad Euro 1.239.200

- Attività organizzate per il traffico illecito di ingenti quantitativi di rifiuti radioattivi.

c) Violazioni in materia di SISTRI

Da 150 a 250 quote – sanzione da Euro 38.700 ad Euro 387.250:

- Trasporto di rifiuti pericolosi in assenza della copia cartacea della scheda SISTRI e della copia del certificato analitico ove prescritto;

- Trasporto di rifiuti non pericolosi con scheda SISTRI fraudolentemente alterata (punito con sanzione amministrativa da 51.600 a 464.700 €).

Da 200 a 300 quote – sanzione da Euro 51.600 ad Euro 464.700

- Trasporto di rifiuti pericolosi con scheda SISTRI fraudolentemente alterata.

d) Emissioni in atmosfera

Da 150 a 250 quote – sanzione da Euro 38.700 ad Euro 387.250:

- Produzione o impiego di sostanze lesive dell'ozono stratosferico non ammesse

Fino a 250 quote – sanzione fino ad Euro 387.250:

- Superamento dei valori limite di emissione in atmosfera che provochi il superamento dei valori limite di qualità dell'aria.

e) violazioni verso specie protette.

Fino a 250 quote – sanzione fino ad Euro 387.250:

- Commercio, importazione, esportazione di esemplari di specie animali protette.

1. Aree di rischio.

Le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione al reato di cui all'art. 25 undecies del Decreto:

- gestione dei rifiuti dell'Ente
- affidamento ed ottemperanza della normativa ambientale dei soggetti terzi che operino in favore dell'Ente (es. ditte di allestimento eventi/ditte incaricate di lavori di manutenzione).

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

Destinatari della presente Parte Speciale “I” sono da considerarsi la totalità dei soggetti dell'Ente ovvero gli Amministratori, i Sindaci, Revisori, i Dirigenti e tutti i Dipendenti, coinvolgendo la gestione dei rifiuti tutti i settori, nonché i collaboratori od incaricati esterni che a qualunque titolo agiscono nell'interesse e/o per conto della FederUnacoma e/o S.U.R.L. e (di seguito i “Destinatari”).

In via generale, a tali soggetti è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'articolo 25-undecies del D.lgs. 231/2001.

In tale ottica, devono essere valutate le conseguenze ambientali delle scelte compiute nello svolgimento della propria attività lavorativa, sia in relazione al consumo di risorse e alla generazione di emissioni e rifiuti direttamente legati alla propria attività (impatti diretti), sia ad attività e comportamenti che non controlla direttamente, in quanto posti in essere da soggetti terzi con i quali si relaziona, es. collaboratori e fornitori (impatti indiretti).

In via generale, tali soggetti hanno l'obbligo di:

1. rispettare le procedure e i protocolli aziendali definiti per la corretta gestione dei rifiuti;
2. Vigilare sul rispetto da parte di soggetti terzi (fornitori, collaboratori, imprese) che intrattengano rapporti in favore dell'Ente che rispettino la normativa ambientale;
3. Segnalare ogni possibile violazione che possa integrare la commissione di uno dei reati di cui all'art 25-undecies del Decreto 231/01 all'Organismo di Vigilanza e/o a un diretto responsabile.

3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.

Di seguito sono descritte le modalità di attuazione dei principi sopra richiamati in relazione alle diverse tipologie di reati ambientali a cui i Destinatari devono attenersi:

a) gestire i rifiuti secondo le previsioni della normativa interna, utilizzando conformemente a quanto disposto i contenitori per la raccolta differenziata (carta, plastica, vetro, alluminio), il macero e i contenitori per la raccolta toner;

b) prestare particolare attenzione ai rifiuti cosiddetti “pericolosi” (a titolo esemplificativo e non esaustivo: toner, tubi neon, impianti di condizionamento, computer e materiale elettronico in genere, ecc.);

c) accertarsi, prima di affidare rifiuti di qualsiasi tipo a persone terze, che tali persone siano in possesso delle necessarie autorizzazioni e che il loro intervento sia regolato da un contratto in essere con la Società;

d) vigilare sulle proprietà di FederUnacoma e/o S.U.R.L. quando le circostanze possano far presumere il rischio di abbandono di rifiuti o l'esercizio di altre attività dannose per l'ambiente da parte di terzi;

e) monitorare che, i soggetti terzi che si trovano a intrattenere rapporti per gli Enti che per la loro attività possano comportare un rischio di commissione di reati di cui all'art. 25-undecies operino nel rispetto della materia di tutela dell'ambiente con la previsione di specifiche clausole contrattuali che regolino le conseguenze della violazione da parte degli stessi delle norme di cui al D.Lgs. 231/01 (es. clausole risolutive espresse, penali).

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

I compiti degli O.d.V. sono i seguenti:

- verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;
- verifica periodiche dei contratti stipulati;
- esame di eventuali segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio Responsabile (in caso di dipendente) e referente interno (in caso di soggetti terzi) ed inoltrare formalmente richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

J

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore

(ART. 25 NOVIES DEL DECRETO)

La sanzione pecuniaria base da applicare all'Ente in caso di condanna per l'illecito in oggetto:

Sanzione pecuniaria fino a 500 quote e l'applicazione di sanzioni interdittive:

- Messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, legge n.633/1941 comma 1 lett. a) bis);
- 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, legge n.633/1941 comma 3);
- Abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 1);
- Riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca

dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis legge n.633/1941 comma 2);

- 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 di 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 composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta 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 un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter legge n.633/1941[modificato dalla L. n. 93/2023]);

- Mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies legge n.633/1941);

- Fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo 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 legge n.633/1941).

1. Aree di rischio.

Le aree di attività considerate più specificatamente a rischio in relazione al reato di cui all' art. 25-novies del Decreto sono ritenute le seguenti:

- settore ufficio stampa comunicazione;
- responsabile dei sistemi informatici;

- ogni dipendente o consulente a cui l'azienda attribuisca una postazione informatica o consenta l'utilizzo della stessa.

2. Destinatari della parte speciale - principi generali di comportamento nelle aree di attività a rischio.

Destinatari della presente Parte Speciale "J" sono da considerarsi tutti i soggetti che operino nei settori delle aree a rischio, in particolare chiunque operi nel settore "ufficio stampa" o comunque nel settore che gestisce i sistemi informativi e di telecomunicazione (pubblicazione sito web, riviste, etc. di contenuti audiovisivi, immagini, foto, disegni, opere musicali e/o suoni protetti dal diritto d'autore, in assenza di accordi formalizzati per iscritto con il soggetto titolare dei relativi diritti), nonché con riferimento alle fattispecie applicabili tutti i dipendenti nell'utilizzo dei sistemi informatici ovvero gestione sistemi informativi e telecomunicazione (duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratori e software applicativi in assenza del pagamento dei relativi diritti e/o licenze di terzi) nonché i collaboratori od incaricati esterni che a qualunque titolo agiscono nell'interesse e/o per conto della FederUnacoma e/o S.U.R.L. e (di seguito i "Destinatari").

In via generale, a tali soggetti è fatto divieto di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali che, presi individualmente o collettivamente, integrino o possano integrare, direttamente o indirettamente, le fattispecie di reato previste dall'articolo 25-novies del D.lgs. 231/2001.

In via generale, tali soggetti hanno l'obbligo di:

1. astenersi nell'ambito delle proprie attività lavorative e/o mediante utilizzo delle risorse di FederUnacoma o S.U.R.L., da comportamenti di qualsivoglia natura atti a ledere diritti di proprietà intellettuale altrui, assicurando il rispetto delle leggi e delle disposizioni regolamentari nazionali, comunitarie e internazionali poste a tutela della proprietà industriale, della proprietà intellettuale e del diritto d'autore;
2. osservare rigorosamente tutte le norme poste dalla legge e dalle procedure aziendali interne in merito alla sicurezza dei sistemi

informativi della Società (regolamento per l'utilizzo del sistema informatico aziendale) ed in generale non utilizzare abusivamente programmi software;

3. vigilare sul rispetto da parte di soggetti terzi (fornitori, collaboratori, imprese) che intrattengano rapporti in favore dell'Ente che rispettino la normativa sulla tutela del diritto d'autore;

4. segnalare ogni possibile violazione che possa integrare la commissione di uno dei reati di cui all'art 25-novies del Decreto 231/01 all'Organismo di Vigilanza e/o a un diretto responsabile.

3. Principi di attuazione dei comportamenti descritti.

Di seguito sono descritte le modalità di attuazione dei principi sopra richiamati in relazione alle diverse tipologie di reati in materia di violazione del diritto d'autore a cui i Destinatari devono:

a) Per quanto attiene alla area di rischio inerente all'utilizzo di sistemi informatici aziendali si rinvia a quanto prescritto dal regolamento per l'utilizzo del sistema informatico aziendale;

b) Per quanto attiene all'ideazione e/o gestione di iniziative quali pubblicazioni, pubblicitarie, etc., viene preventivamente verificata l'eventuale altrui titolarità di diritti d'autore, diritti di edizione, diritti di utilizzazione economica e / o altri diritti di proprietà intellettuale relativamente alle opere di qualsiasi natura e a qualsiasi titolo utilizzate, ivi compresi i disegni o i modelli eventualmente protetti ai sensi della normativa sul diritto d'autore. In caso le verifiche individuino la sussistenza di diritti altrui inerenti alle opere oggetto di indagine, sarà necessario astenersi da qualunque forma di utilizzo e/o riferimento alle stesse;

c) qualora le opere pervengano da soggetti esterni, dovrà essere richiesta apposita dichiarazione con la quale tale soggetto sotto la sua responsabilità dichiarerà che le opere, ivi compresi i disegni o i modelli, non siano coperte da diritti d'autore altrui o, nel caso, lo fossero si disponga dell'autorizzazione all'utilizzo;

d) qualora per qualsiasi motivo dovesse emergere l'utilizzo di opere che comportino la violazione del diritto d'autore sarà necessario

astenersi da qualunque forma di utilizzo e/o riferimento alle stesse, anche tramite rimozione e/o censura;

e) ogni eventuale violazione, o richiesta da soggetti terzi in relazione all'utilizzo di opere in assenza di diritti sulle stesse, dovrà essere comunicato all'O.d.V. di riferimento per le opportune iniziative e verifiche.

4. Compiti degli Organismi di Vigilanza.

I compiti degli O.d.V. sono i seguenti:

- verifiche periodiche sul rispetto delle procedure interne;
- esame di eventuali segnalazioni provenienti da qualsiasi dipendente e disposizione degli accertamenti ritenuti necessari.

In caso di dubbi circa la corretta attuazione dei principi etico-comportamentali di cui sopra nel corso dello svolgimento delle attività operative, è fatto obbligo al soggetto interessato di interpellare il proprio Responsabile (in caso di dipendente) e referente interno (in caso di soggetti terzi) ed inoltrare formalmente richiesta di parere all'Organismo di Vigilanza.

PROTOCOLLI

Le attività svolte da FederUnacoma e S.U.R.L. nelle predette aree, in quanto potenzialmente a rischio di commissione di reati rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01, sono regolamentate da procedure interne rispondenti ai criteri imposti dal D. Lgs. 231/01. (Allegato 3)

Pertanto, per la prevenzione delle condotte penalmente rilevanti di cui si discute, in attuazione dei principi di correttezza e trasparenza enunciati nel Codice Etico adottato da FederUnacoma e S.U.R.L., le relative attività debbono essere svolte nel rispetto delle procedure aziendali volte ad ostacolare la commissione dei suddetti reati (quali, a titolo esemplificativo, quelle previste dai protocolli relativi alla gestione degli acquisti e dei pagamenti o ancora dal D.P.S. adottato dagli Enti in cui si disciplinano le modalità di utilizzo del sistema informatico).

L'art. 6, co. 2, del D.Lgs. 231/01, lett. b), stabilisce che il modello organizzativo preveda specifici *“protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*, ovvero sia la valutazione del sistema esistente dell'ente ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrasto efficace dei rischi identificati.

I Protocolli finalizzati alla prevenzione del rischio di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01, i quali dovranno essere attuati a livello aziendale per garantire l'efficacia del modello, sono strutturati sui seguenti livelli:

- ***standard di controllo generali***, che devono essere sempre presenti in tutte le attività individuate come sensibili dal presente Modello;
- ***sistemi di controllo specifici***, che contemplano disposizioni particolari volte a disciplinare gli aspetti peculiari delle attività sensibili e che devono essere contenuti nelle procedure aziendali di riferimento.

Gli *standard di controllo generali* sono:

- 1) **REGOLAMENTAZIONE**: devono esistere disposizioni aziendali idonee a fornire almeno principi di riferimento generali per la regolamentazione delle attività sensibili;
- 2) **TRACCIABILITA'**: ogni operazione deve essere verificabile, documentata, coerente e congrua; i soggetti, le funzioni interessate e/o i sistemi informativi utilizzati devono assicurare l'individuazione e la ricostruzione delle fonti, degli elementi informativi e dei controlli effettuati che supportano la formazione e l'attuazione delle decisioni e le modalità di gestione delle risorse finanziarie.
- 3) **SEPARAZIONE DI FUNZIONI**: deve esistere tendenziale segregazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla, per cui l'autorizzazione all'effettuazione di un'operazione deve essere sotto la responsabilità di persona diversa da chi esegue operativamente, contabilizza e controlla l'operazione.
- 4) **DEFINIZIONE DI POTERI E RESPONSABILITA'**: i poteri e le responsabilità devono essere chiaramente definiti, formalizzati e conosciuti all'interno dell'organizzazione ed i poteri autorizzatori e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.
- 5) **DOCUMENTAZIONE DEI CONTROLLI**: il sistema di controllo dovrebbe documentare, eventualmente attraverso la redazione di verbali, l'effettuazione dei controlli.

I *sistemi di controllo specifici* sono rappresentati da quelle disposizioni particolari volte a disciplinare aspetti peculiari delle attività sensibili, in coerenza con gli standard di controllo generali.

Essi, in particolare, sono rappresentati dai seguenti presidi:

- a) Codice Etico e di Comportamento;
- b) Codice Etico Confederale e la Carta dei Valori Associativi di Confindustria;
- c) Sistema organizzativo formalizzato e chiaro, soprattutto per quanto attiene all'attribuzione delle responsabilità e dei poteri;
- d) Struttura organizzativa con compiti e responsabilità in materia di salute e sicurezza sul lavoro definiti formalmente in coerenza con lo schema organizzativo e funzionale;
- e) Sistemi informativi che prevedano gli opportuni punti di controllo delle attività;
- f) Sistemi di controllo e di gestione in grado di fornire tempestiva segnalazione dell'esistenza e dell'insorgenza di situazioni di criticità;
- g) Comunicazioni al personale, formazione, addestramento;
- h) Sistema di monitoraggio della sicurezza.

Le funzioni aziendali competenti, d'intesa con gli Organi Dirigenziali ed in osservanza delle osservazioni degli O.d.V., assicurano il recepimento nelle procedure aziendali degli standard di controllo generali con riferimento alle attività individuate come sensibili, curandone la comunicazione e la diffusione in osservanza delle leggi e dei contratti applicabili.

Le funzioni aziendali competenti, d'intesa con gli Organi Dirigenziali ed in osservanza delle osservazioni degli O.d.V., assicurano altresì l'implementazione e l'adeguamento dei sistemi di controllo specifici, in coerenza con gli standard di controllo generali e nel rispetto dei presidi sopra identificati, curandone il recepimento nelle procedure aziendali.

Il *management* ed i dipendenti sono tenuti all'osservanza delle procedure aziendali, che costituiscono ad ogni effetto parte integrante e sostanziale del presente Modello.

I seguenti processi sono disciplinati da procedure aziendali (Allegato 3), identiche per FederUnacoma e per S.U.R.L. per le ragioni più diffusamente indicate nell’*“Introduzione”* del presente Modello:

- ACCESSO AGLI UFFICI E PROTOCOLLO POSTA
- ACCERTAMENTI ED ISPEZIONI
- ASSUNZIONI
- EROGAZIONI PUBBLICHE
- RICHIESTA DI AGEVOLAZIONI
- PAGAMENTO CONTRIBUTI
- SELEZIONE DEI FORNITORI, CONSULENTI ESTERNI E TERZISTI
- DOCUMENTAZIONE, ADEMPIMENTI E RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- TRATTATIVE E RAPPORTI CON LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE COMMITTENTE
- BILANCI E COMUNICAZIONI SOCIALI
- RAPPORTI CON AUTORITA’ DI VIGILANZA
- CONTROLLO SULLA GESTIONE SOCIALE
- SISTEMI INFORMATIVI