

**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo  
ex D.lgs. 231/2001**

**PARTE GENERALE**

**(approvato dal Consiglio di Amministrazione di UCI il 15/12/2023)**

**INDICE**

Definizioni.....	4
Premessa.....	5
1. Normativa di riferimento.....	6
1.1. I Reati presupposto.....	8
1.2 Le sanzioni.....	9
1.3 Il tentativo.....	12
1.4 Reati commessi all'estero.....	12
1.5 L'efficacia esimente della responsabilità amministrativa.....	13
1.6 Ulteriori benefici conseguenti all'adozione del Modello.....	14
1.7 Le vicende modificative.....	15
1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni di categoria .....	15
2. Il Modello di UCI.....	16
2.1 Presentazione della Società.....	16
2.2 Governance e Modello organizzativo.....	16
2.3 Sistema dei controlli interni.....	18
2.4 Funzione e scopo del Modello.....	19
2.5 Procedura di adozione del Modello.....	20
2.6 Destinatari.....	20
2.7 Principi adottati.....	20
3. Procedura di costruzione del Modello.....	21
3.1 Individuazione delle Aree a rischio (c.d. analisi as-is) delle attività sensibili.....	21
3.2 Effettuazione della “gap analysis” e dei piani di miglioramento.....	22
3.3 Struttura del Modello.....	22
3.4 Reati rilevanti per U.C.I.....	22
4. L'Organismo Di Vigilanza.....	22
4.1 Identificazione e Composizione dell'Organismo di Vigilanza.....	23
4.2 Autonomia e indipendenza.....	23
4.3 Requisito di professionalità.....	23
4.4 Requisito dell'onorabilità. Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione e revoca.....	24
4.5 Continuità d'azione.....	25
4.6 Durata in carica.....	26
4.7 Funzioni e poteri dell'OdV.....	26

4.8 Regole di convocazione e di funzionamento.....	27
4.9 Flussi informativi verso i vertici aziendali.....	27
4.10 Flussi informativi verso l’Organismo di Vigilanza.....	28
4.11 Whistleblowing.....	30
4.12 Obblighi di riservatezza.....	32
5. Modalità di Comunicazione.....	32
6. Formazione.....	33
7. Verifica e aggiornamento.....	33
8. Il Sistema Sanzionatorio.....	34

All. 1) Catalogo dei reati presupposto

All.2) Codice Etico

## Definizioni

“*Attività Sensibili*”: le attività svolte da UCI con un rischio di commissione del reato ai sensi del Decreto.

“*CCNL*”: i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro applicabili.

“*Il sistema sanzionatorio*”: insieme delle misure disciplinari che sono applicabili ai Destinatari in caso di violazione del Modello.

“*Codice Etico*”: il Codice che, parte integrante del Modello, riporta i principi generali di comportamento a cui i Destinatari devono attenersi nell’ambito delle loro attività.

“*Destinatari*”: i Dipendenti, i Dirigenti, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale, i collaboratori, i fornitori e i terzi che a qualunque titolo rappresentano la Società.

“*D.lgs. 231/2001*” o il “*Decreto*”: il Decreto Legislativo dell’8 giugno 2001 n. 231, successivamente integrato e modificato.

“*Linee Guida*”: le Linee Guida seguite per la costruzione del Modello. Si è fatto riferimento a quelle emanate da ANIA e da CONFINDUSTRIA.

“*Modello*”: il Modello di organizzazione previsto dal D.lgs. 231/2001 e s.m.i.

“*Organismo di Vigilanza*” o “*OdV*”: ente nominato dal Consiglio di Amministrazione con lo scopo di vigilare sul funzionamento e sull’osservanza del Modello.

“*Pubblica Amministrazione*” o “*P.A.*”: agli effetti della legge penale, viene comunemente considerato come “Ente della Pubblica Amministrazione” qualsiasi persona giuridica cui è affidata la cura di interessi pubblici e che svolga attività legislativa, giurisdizionale o amministrativa in forza di norme di diritto pubblico e di atti autoritativi.

Ai sensi dell'art. 357 c.p., è considerato pubblico ufficiale “*agli effetti della legge penale*” colui il quale esercita “*una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa*”. Agli effetti della legge penale “*è pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della pubblica amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi*”.

Ai sensi dell’art. 358 c.p. “*sono incaricati di un pubblico servizio coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio. Per pubblico servizio deve intendersi un’attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di quest’ultima, e con esclusione dello svolgimento di semplici mansioni di ordine e della prestazione di opera meramente materiale*”.

La nozione di pubblica amministrazione attiene all’insieme di tutti i soggetti, ivi inclusi i privati concessionari di servizi pubblici, le imprese pubbliche e gli organismi di diritto pubblico secondo la terminologia comunitaria (1), che sono chiamati ad operare, in

1 Indici s per l’individuazione dell’“organismo di diritto pubblico secondo l’interpretazione della giurisprudenza comunitaria” sono:

- ente dotato di personalità giuridica organizzato anche in forma societaria;
- sottoposizione alla vigilanza e controllo dello Stato o più della metà dei membri degli organi di amministrazione e di vigilanza designata dallo Stato o enti locali o finanziamento in prevalenza dallo Stato o enti pubblici;
- attività svolta in assenza di criteri di economicità (rischio economico a carico dello Stato), perseguimento di finalità di interesse generale né industriale né commerciale).

relazione all'ambito di attività considerato, nell'ambito di una pubblica funzione” (cfr. Consiglio Stato, parere n. 11482/2004).

Ancora, perseguono finalità pubbliche (con disciplina pubblicistica delle relative attività) alcuni Enti che svolgono servizi pubblici ancorchè siano stati trasformati in società per azioni. Infine, i soggetti appartenenti a organi internazionali la cui attività sia riconducibile a quella di pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio (2).

A titolo esemplificativo e non esaustivo, rileva la gestione dei rapporti (anche in caso di visite ispettive) e/o degli adempimenti con i seguenti Enti:

- Amministrazioni Europee nonché coloro che, nell'ambito di Stati esteri (membri dell'Unione europea o no, nel caso in cui siano lesi gli interessi dell'unione europea), svolgono funzioni o attività corrispondenti a quelle dei pubblici ufficiali e degli incaricati di un pubblico servizio;
- Enti ed amministrazioni dello Stato quali ad esempio Ministeri, Dipartimento Politiche Comunitarie, Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni, Banca d'Italia, Consob, Autorità Garante per la protezione dei dati personali, Agenzia delle Entrate, Agenzia delle Dogane e altri Enti pubblici locali per l'esecuzione di adempimenti in materia di tasse ed imposte;
- IVASS;
- Enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni, ecc.);
- Enti locali (ASL, ARPA, Direzioni Regionali/Territoriali del Lavoro, ecc.) anche per l'esecuzione di adempimenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e/o per la richiesta di autorizzazioni, permessi, concessioni;
- Enti assistenziali e previdenziali (INPS, INAIL, ecc.);
- Camere di Commercio per l'esecuzione delle attività inerenti al registro delle imprese;
- Autorità Giudiziaria;
- Forze dell'Ordine (Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Vigili del Fuoco, Guardia di Finanza, ecc.);
- Università e Scuole;
- ogni ulteriore Pubblica Amministrazione con la quale possano scaturire rapporti o contatti per situazioni collegate ad atti e/o procedimenti amministrativi ai quali sia riconducibile un interesse legittimo della Società.

“*Reati*”: i reati previsti dal Decreto dal D.lgs. 231/2001 e s.m.i.

“*Soggetti apicali*” o “*apicali*”: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione o che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa (art. 5, comma 1, D.lgs. 231/2001).

## Premessa

<sup>2</sup> Si noti peraltro che sono considerate “operazioni economiche internazionali” rilevanti ai fini del D.lgs. 231/01 tutte le operazioni tipiche del commercio internazionale, quali: esportazioni, gare di appalto, investimenti, ecc.; la corruzione perseguibile può riguardare l'intervento di pubblici ufficiali per esempio in relazione al rilascio di permessi o autorizzazioni, ottenimento di agevolazioni fiscali ecc.

Il presente documento contiene il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, il “Modello”) adottato da U.C.I. SCARL (di seguito, per brevità, “UCI”) ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche ed integrazioni.

Il Modello è destinato ai componenti degli organi sociali, ai dipendenti della Società (ossia tutti coloro che sono legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, nonché collaboratori a vario titolo (es. consulenti, agenti ecc.), fornitori (siano esse persone fisiche o persone giuridiche), partner (commerciali e finanziari), nonché a tutti coloro che operano in nome e/o per conto della Società a qualunque titolo senza distinzioni ed eccezioni, o che con la stessa intrattengano rapporti d'affari.

Il presente Modello deve essere implementato/modificato a seconda delle novità legislative e/o dei cambiamenti che dovessero interessare l'organizzazione o l'attività della Società.

## 1. Normativa di riferimento

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, recante la “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle Società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica*”, entrato in vigore il 4 luglio del 2001 (di seguito anche “il Decreto”), è stato emanato in forza della delega concessa al Governo dal Parlamento di cui all'art. 11 della legge 29 settembre 2000 n. 300.

Scopo della normativa è di adeguare l'ordinamento italiano ad alcune disposizioni internazionali quali la Convenzione di Bruxelles “Tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee” del 26 luglio 1995, “Lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri” del 26 maggio 1997 e la Convenzione OCSE “sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali” del 17 dicembre 1997.

Il Decreto, superando il principio per cui le persone giuridiche non possono commettere reati (*societas delinquere non potest*), ha introdotto nell'ordinamento italiano un peculiare regime di responsabilità che, ancorché definita “amministrativa”, presenta caratteri propri della responsabilità penale. L'accertamento di tale responsabilità, nell'ambito e con le garanzie del processo penale, è volto a sanzionare l'Ente, ed il suo patrimonio, con l'applicazione di sanzioni di natura pecuniaria e interdittiva, in aggiunta alle sanzioni inflitte alla persona fisica che hanno commesso il reato (presupposto) nell'interesse o a vantaggio dell'Ente medesimo.

La norma ha avuto una straordinaria portata innovativa, in quanto sino all'entrata in vigore della norma gli Enti non erano sanzionabili in via diretta ed autonoma. Da ciò deriva che l'Ente è chiamato a rispondere del reato anche quando l'autore del medesimo non sia stato identificato o non sia imputabile, ovvero qualora il reato si estingua per causa diversa dall'amnistia.

Lo scopo della norma è ampliare la responsabilità di chi ha commesso l'illecito e coinvolge nella punizione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti e, in ultima istanza, gli interessi economici dei Soci.

## I presupposti della responsabilità

Perché sia configurabile una responsabilità amministrativa da reato, è necessario che:

- sia stato commesso (o anche solo tentato) un reato, “presupposto” della responsabilità stessa, tassativamente ricompreso nel catalogo dei reati contemplati nel Decreto;
- il reato presupposto sia stato commesso da persone legate all’Ente da un rapporto funzionale;
- il reato presupposto sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente medesimo.

L’Ente non risponde se gli autori del reato presupposto hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Condizione indispensabile perché sussista la responsabilità dell’Ente è, quindi, che il reato presupposto sia stato commesso nell’interesse o a vantaggio dell’Ente medesimo. L’interesse ed il vantaggio sono due criteri distinti, che possono sussistere anche disgiuntamente, e che possono essere sintetizzati come segue:

- l’interesse esprime una valutazione teleologica del reato, apprezzabile “ex ante”, cioè al momento della commissione del reato, e sostanzialmente corrisponde al fine dell’attività criminosa;
- il vantaggio, valutabile “ex post” sulla base degli effetti concretamente derivati dalla realizzazione dell’illecito, corrisponde al vantaggio/alla concreta acquisizione di una utilità economica per l’Ente.

La Relazione governativa al Decreto, infatti, ha attribuito al primo una valenza soggettiva, riferita alla volontà dell’autore del reato (al fine di realizzazione di uno specifico interesse dell’ente), mentre al secondo una valenza di tipo oggettivo, riferita quindi ai risultati effettivi della sua condotta.

## Gli autori del reato presupposto

Ai sensi dell’art. 5 del decreto, i soggetti legati alla Società da un rapporto funzionale dalla cui condotta può discendere una responsabilità sono:

*i)* persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (c.d. “soggetti in posizione apicale”).

In questa categoria devono essere ricompresi tutti i soggetti che, al vertice della struttura societaria, manifestano la volontà dell’ente, danno esecuzione alle decisioni, e deliberano sulle scelte di gestione, attraverso l’esercizio di un potere gestorio, di controllo e di vigilanza, anche di fatto.

*ii)* persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (c.d. “soggetti sottoposti”).

In questo ambito rientrano tutti coloro i quali sono sottoposti alla vigilanza ed al controllo esercitati dai soggetti di cui al punto che precede. La riconducibilità all’una o all’altra categoria avviene sulla base di una concreta valutazione, in quanto, al di là della nomina formale, rileva la natura delle funzioni in concreto esplicate.

Nel tempo, l'elenco dei reati presupposto è stato costantemente integrato. Nel successivo paragrafo si elencano i reati previsti e si illustrano le sanzioni applicabili.

### 1.1 I Reati presupposto

I reati previsti dal Decreto, anche a seguito delle integrazioni effettuate, sono i seguenti:

1. Reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25 del D.lgs. 231/2001);
2. Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24 *bis* del D.lgs. 231/2001);
3. Delitti di criminalità organizzata (art. 24 *ter* del D.lgs. 231/2001);
4. Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25 *bis* del D.lgs. 231/2001);
5. Delitti contro l'industria e il commercio (art. 25 *bis 1* del D.lgs. 231/2001);
6. Reati societari (art. 25 *ter* del D.lgs. 231/2001 e legge 186/2014);
7. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 *quater* del D.lgs. 231/2001);
8. Reati relativi alle pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 *quater.1* del D.lgs. 231/2001);
9. Reati contro la personalità individuale (art. 25 *quinqies* del D.lgs. 231/2001);
10. Reati e altre fattispecie in materia di abusi di mercato (art. 25 *sexies* del D.lgs. 231/2001);
11. Reati di omicidio colposo e lesioni gravi o gravissime commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (art. 25 *septies* del D.lgs. 231/2001);
12. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25 *octies* del D.lgs. 231/2001);
13. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1* del D.lgs. 231/2001);
14. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (art. 25 *octies.1, comma 2*, del D.lgs. 231/2001);
15. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 *novies* del D.lgs. 231/2001);
16. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità di giudiziaria (art. 25 *decies* del D.lgs. 231/2001);
17. Reati ambientali (art. 25 *undecies* D.lgs. 231/2001);
18. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25 *duodecies* D.lgs. 231/2001);
19. Razzismo e xenofobia (art. 25 *terdecies* D.lgs. 231/2001);



20. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25 *quaterdecies* D.lgs. 231/2001);
21. Reati tributari (art. 25 *quinquesdecies* D.lgs. 231/2001);
22. Contrabbando (art. 25 *sexiesdecies* D.lgs. 231/2001);
23. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25 *septiesdecies* D.lgs. 231/2001);
24. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25 *duodevicies* D.lgs. 231/n 231);
25. Reati transazionali (l. 146/2006);
26. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato per gli enti operanti nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva (art. 12, l. 9/2013).

Per un dettaglio delle singole fattispecie si veda l'allegato 1) alla Parte Generale.

## 1.2 Le sanzioni

L'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione della sanzione sono demandati al Giudice penale competente per il procedimento a carico dell'autore dei reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

La responsabilità dell'Ente viene, infatti, accertata dal Giudice all'esito di un procedimento penale che si svolge parallelamente a quello instaurato nei confronti della persona fisica autrice del reato presupposto.

Le sanzioni previste dal Decreto, come conseguenza del reato o della tentata commissione del reato, sono modulari e prevedono sanzioni pecuniarie, interdittive, la confisca e la pubblicazione della sentenza.

### Sanzioni pecuniarie

Si applicano "per quote", secondo la tipologia di reato presupposto, in un numero non inferiore a cento né superiore a mille; l'importo di ciascuna quota va da un minimo di 258,00 euro ad un massimo di 1.549,00 euro.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria, il Giudice determina il numero delle quote concretamente applicabili tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'Ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti. L'importo della singola quota viene fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente medesimo.

L'art. 12 del D.lgs. 231/2001 prevede la riduzione della sanzione pecuniaria se:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Analogamente, sono previste riduzioni della sanzione quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado:

- a) l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso; e/o
- b) è stato adottato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### Sanzioni interdittive

Oltre alle sanzioni pecuniarie, nei casi più gravi e al verificarsi di precise condizioni è possibile che il Giudice applichi le seguenti sanzioni interdittive:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi, e eventuale revoca di quelli già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

In base all'art. 13 del decreto, le sanzioni interdittive si applicano in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità e il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione qualora la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Non si applicano, invece, quando:

- l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo;
- il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.

Le sanzioni interdittive sono comminate per le violazioni più gravi ed hanno ad oggetto la specifica attività alla quale si riferisce l'illecito dell'ente. Il Giudice ne determina il tipo e la durata sulla base dei medesimi criteri indicati per l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso.

Esse hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni; tuttavia, nei casi di condanna per uno dei delitti indicati nei commi 2 e 3 dell'art. 25 del decreto, si applicano per una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette anni, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a (apicali), e per una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro, se il reato è stato commesso da uno dei soggetti di cui all'articolo 5, comma 1, lettera b (subordinati) (art. 25).

Ai sensi del comma 5 bis dell'art. 25 del D.lgs. 231/2001, inserito dalla l. 3/2019, "se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa

*sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi, le sanzioni interdittive hanno la durata stabilita dall'articolo 13, comma 2° (ossia non inferiore a tre mesi e non superiore a tre anni).*

In luogo della misura cautelare interdittiva che determina l'interruzione dell'attività, il Giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione della stessa, sempre che si tratti di un pubblico servizio o di pubblica necessità la cui interruzione possa provocare un grave pregiudizio per la collettività ovvero nel caso in cui l'interruzione dell'attività possa provocare rilevanti ripercussioni sull'occupazione (art. 15).

Ferma l'applicazione delle sanzioni pecuniarie, le sanzioni interdittive non si applicano (art. 17) quando, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, concorrono le seguenti condizioni:

- l'Ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso;
- l'Ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- l'Ente ha messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca.

Le sanzioni interdittive possono essere applicate anche in via cautelare prima dell'accertamento nel merito in ordine alla sussistenza del reato e dell'illecito amministrativo che da esso dipende, nell'ipotesi in cui si ravvisi l'esistenza di gravi indizi tali da far ritenere la responsabilità dell'Ente nonché il fondato pericolo che vengano commessi illeciti della stessa natura di quello per cui si procede (art. 45). In luogo della misura cautelare interdittiva, il Giudice può nominare un commissario giudiziale per la prosecuzione dell'attività.

L'art. 16, ancora, prevede l'interdizione definitiva dall'esercizio dell'attività nel caso in cui l'Ente abbia tratto dal reato un profitto di rilevante entità e sia recidivo, essendo già stato condannato almeno tre volte negli ultimi sette anni, alla interdizione temporanea dall'esercizio dell'attività.

La medesima sanzione viene sempre disposta qualora l'Ente o una sua unità organizzativa sia stabilmente utilizzata allo scopo unico o prevalente di consentire o agevolare la commissione di reati in relazione ai quali è prevista la sua responsabilità.

L'art. 16 prevede altresì la possibilità di applicare all'Ente, in via definitiva, la sanzione del divieto di contrattare con la pubblica amministrazione ovvero del divieto di pubblicizzare beni o servizi nel caso in cui esso sia già stato condannato alla stessa sanzione almeno tre volte negli ultimi sette anni.

L'inosservanza delle sanzioni interdittive costituisce reato autonomo previsto dal decreto come fonte di possibile responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 23).

## La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato o, ove ciò non sia possibile, di somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del reato viene sempre disposta con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato (art.19).

## La pubblicazione della sentenza

può essere disposta in caso di applicazione delle sanzioni interdittive, e viene eseguita a spese dell'ente (art. 18), con evidenti risvolti reputazionali.

### 1.3 Il tentativo

Qualora uno dei reati previsto dal Decreto sia solo tentato, le sanzioni pecuniarie (quanto all'entità della sanzione) e interdittive (quanto alla durata della misura) sono ridotte da un terzo alla metà. L'Ente non risponde qualora, ai sensi dell'art. 26 Decreto, la Società impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

### 1.4 Reati commessi all'estero

Tenuto conto dell'operatività di UCI, nella costruzione del presente Modello si è prestata particolare attenzione ai protocolli che regolano i rapporti con soggetti esteri. Si illustrano di seguito le disposizioni normative previste per i reati commessi al di fuori del territorio nazionale.

Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. 231/2001, l'Ente è chiamato a rispondere anche dei reati commessi all'estero, secondo quanto previsto dal Decreto stesso. La *ratio* è da ricercare nella possibile elusione dell'impianto normativo nazionale, considerato che una parte dei reati possono essere commessi all'estero<sup>3</sup>. I presupposti oggettivi per cui l'Ente è chiamato a rispondere per i reati commessi all'estero sono i seguenti:

- 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;
- l'Ente deve avere la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- l'Ente può rispondere solo nei casi e alle condizioni previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 c.p. e 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;
- nei confronti dell'Ente non proceda lo Stato in cui è stata perpetrata l'attività delittuosa.

---

<sup>3</sup> Si riporta in tal senso quanto illustrato nella relazione allegata al Decreto: *“ispirata a comprensibile rigore è la scelta dell'art. 4 dello schema di Decreto legislativo, laddove contempla l'ipotesi in cui l'Ente che abbia in Italia la sede principale, compia tuttavia reati all'estero. Si è ritenuto che l'ipotesi, assai diffusa dal punto di vista criminologico, meritasse comunque l'affermazione della sanzionabilità dell'Ente, al fine di evitare facili elusioni della normativa interna; e ciò anche al di fuori delle circoscritte ipotesi in cui la responsabilità dell'Ente consegna alla commissione di reati per i quali l'art. 7 del codice penale prevede la punibilità incondizionata”*.

### 1.5 L'efficacia esimente della responsabilità amministrativa

La normativa prevede delle situazioni che si declinano diversamente a seconda che il reato presupposto sia commesso da soggetti in posizione apicale o da sottoposti, in presenza delle quali l'Ente va esente da responsabilità.

a) Se il reato è stato commesso da soggetti “apicali” il Decreto presume la responsabilità diretta dell'Ente poiché, per la particolare posizione rivestita, è di per sé dimostrabile il vantaggio conseguito. Si stabilisce, infatti, dalla relazione allegata al Decreto quanto segue: *“in altri termini, si parte dalla presunzione (empiricamente fondata) [che], nel caso di reato commesso da un vertice, il requisito "soggettivo" di responsabilità dell'ente sia soddisfatto, dal momento che il vertice esprime e rappresenta la politica dell'ente; ove ciò non accada, dovrà essere la società a dimostrare la sua estraneità, e ciò potrà fare soltanto provando la sussistenza di una serie di requisiti tra loro concorrenti”*.

L'Ente dovrà dunque dimostrare che il comportamento che ha integrato il reato è stato posto in essere dal vertice eludendo fraudolentemente il Modello e che la commissione o tentata commissione del reato non derivi da “colpa organizzativa”.

A tale scopo, il successivo articolo 6 del Decreto prevede che l'Ente non risponde dell'illecito se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Il successivo comma 2 dell'art. 6 del Decreto, chiarisce infine i requisiti per la costruzione dei Modelli che devono:

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

b) Nel caso in cui il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di un soggetto apicale, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello comporta che l'Ente sarà chiamato a rispondere nell'ipotesi in cui il reato sia stato reso possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (combinato di cui ai commi 1° e 2° dell'articolo 7).

L'art. 7 del decreto, infatti, dispone espressamente che l'Ente risponde se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza, ma precisa che tale inosservanza è in ogni caso esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

### **Efficace attuazione del Modello (rilevante per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5, lettere a, e b)**

Il Modello organizzativo, per avere efficacia esimente, non deve soltanto essere "idoneo", per come sopra descritto, ma deve anche essere "efficacemente attuato".

Tale principio è rilevante ai fini dell'esonero della responsabilità dell'Ente per entrambe le ipotesi di reato di cui all'articolo 5, lettere a) e b), vale a dire sia nel caso in cui il reato sia commesso dagli apicali, sia nel caso in cui sia commesso dai sottoposti, ancorchè esso sia espresso nei commi 3 e 4 dell'art. 7, ove è previsto che:

- il Modello deve prevedere, in relazione all'attività svolta, alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, misure idonee *i)* a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e *ii)* a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- l'efficace attuazione del Modello richiede una verifica periodica e la modifica dello stesso, qualora siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni di legge o qualora intervengano significativi mutamenti nell'organizzazione o nell'attività;
- il Modello deve prevedere un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello medesimo.

### **1.6 Ulteriori benefici conseguenti all'adozione del Modello**

L'adozione di un Modello organizzativo in una fase successiva a quella di commissione del reato, ma comunque precedente alla dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, consente di beneficiare, in caso di condanna, della riduzione della sanzione pecuniaria da un terzo alla metà (art. 12, comma 2). Qualora, unitamente all'adozione del Modello, la Società abbia anche risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o comunque si sia efficacemente adoperata in tal senso), la riduzione è dalla metà ai due terzi (art. 12, comma 3).

Qualora, ancora, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, la Società abbia:

- adottato un Modello organizzativo idoneo (e colmato le carenze organizzative che hanno determinato la commissione del reato);

- risarcito integralmente il danno ed eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o comunque si sia efficacemente adoperata in tal senso);
- messo a disposizione il profitto conseguito ai fini della confisca,

non si applicano le sanzioni interdittive, ove previste (art.17).

L'attuazione delle condizioni di cui all'art. 17 consentono, infine, di ottenere – ove applicate – la sospensione o la revoca delle sanzioni interdittive applicate in via cautelare (artt. 49 e 50).

### 1.7 Le vicende modificative

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'Ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione.

In caso di trasformazione dell'Ente (art. 28) resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo Ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione (art. 29), l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli Enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il Giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione parziale (art. 30), resta ferma la responsabilità dell'Ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli Enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo Ente, salvo che si tratti di Ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato.

Le sanzioni interdittive si applicano all'Ente in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il Giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

### 1.8 Codici di comportamento predisposti dalle associazioni di categoria

L'art. 6, comma 3, del decreto dispone che i Modelli *“possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia, che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire reati”*.

Le principali Linee Guida sono quelle emanate da Confindustria (*“Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo”* del 7 marzo 2002, da ultimo aggiornate al giugno 2021), a cui hanno fatto seguito, nello specifico settore, le

“Linee Guida per il Settore Assicurativo in materia di responsabilità amministrativa” redatte dall’Associazione Nazionale per le Imprese Assicuratrici (ANIA).

## 2. Il Modello di UCI

### 2.1 Presentazione della Società

L'Ufficio Centrale Italiano (UCI) è l'Ufficio Nazionale di Assicurazione per l'Italia per i veicoli a motore in circolazione internazionale. Costituito nel 1953, opera come Bureau per l'Italia nell'ambito del sistema della Carta Verde istituito in Europa dal Sottocomitato dei Trasporti su strada della Commissione per l'Europa dell'ONU. L'attività dell'UCI è disciplinata dagli articoli 125 e 126 del Decreto legislativo 7 settembre 2005, numero 209 (Codice delle assicurazioni private).

L'Ente si occupa di gestire le problematiche relative al risarcimento dei danni causati sul territorio italiano da veicoli immatricolati o registrati in Stati esteri che circolano temporaneamente in Italia e, con alcune peculiarità, anche quelle relative al risarcimento dei danni conseguenti a sinistri causati all'estero da veicoli italiani. Tutto questo avviene sulla base di convenzioni stipulate con gli omologhi Uffici Nazionali di Assicurazione (Bureau) costituiti negli altri paesi aderenti al sistema della Carta Verde.

L'UCI è abilitato a provvedere al risarcimento dei danni causati da veicoli esteri che temporaneamente si trovano sul territorio italiano, nella Repubblica di San Marino e nella Città del Vaticano. L'impegno comporta per l'UCI l'obbligo di liquidare i danni e di pagare agli aventi diritto i relativi indennizzi.

Infine, UCI emette per conto delle imprese Socie la speciale assicurazione di “frontiera” prevista dall’art. 7 del D.P.R. 24 novembre 1970, n. 973, e dall’art. 126 del C.A.P.

### 2.2 Governance e Modello organizzativo

La Società ha adottato un Modello di *Governance* tradizionale, con la presenza di un Consiglio di Amministrazione e di un Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da 9 a 15 membri, compresi il Presidente e il Vice Presidente.

Ad eccezione del Presidente, tutti i membri devono essere nominati tra persone che ricoprano presso un’impresa socia funzioni di alta dirigenza nel settore delle assicurazioni della responsabilità civile derivante dalla circolazione dei veicoli terrestri a motore e dei natanti o che abbiano ricoperto in precedenza tale ruolo ed abbiano con l’impresa socia un rapporto attivo.

Il Presidente può essere nominato altresì, oltre che tra i predetti soggetti, anche tra persone che abbiano ricoperto presso imprese socie o organismi associativi operanti nel settore delle assicurazioni della responsabilità civile autoveicoli e natanti la carica di Presidente, Vice Presidente o di Amministratore Delegato, ovvero quella di Direttore Generale.

Gli Amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell’assemblea convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio relativo all’ultimo esercizio della loro carica, salvo il caso di dimissioni, revoca o decadenza dall’ufficio prima di tale data.



Il Consiglio delibera validamente in forma collegiale con la presenza effettiva della maggioranza dei suoi componenti e le decisioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza degli intervenuti. In caso di parità prevale il voto di chi presiede.

In alternativa, e sempre che uno o più consiglieri non chiedano espressamente che si proceda in forma collegiale o non si debba deliberare sulle materie di cui all'art. 2475 ultimo comma c.c., sulla base del consenso espresso per iscritto o mediante consultazione scritta. In tal caso si opera secondo le previsioni di cui all'art. 13, commi 10 e 11 dello Statuto.

Il Consiglio nomina il Presidente e uno o più Vice Presidenti e può delegare alcune sue attribuzioni a un Comitato Esecutivo composto dal Presidente, dai Vicepresidenti e da due altri Consiglieri, oppure al Presidente, fissandone in entrambi i casi i limiti di delega. Può altresì attribuire specifici incarichi a uno o più dei suoi componenti. Al Consiglio di Amministrazione competono tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, ferme restando le previsioni statutarie e normative.

La rappresentanza della Società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione o in caso di sua assenza o impedimento al Vice Presidente più anziano. Essa spetta altresì al Direttore e agli altri Dirigenti nei limiti delle attribuzioni e dei poteri loro conferiti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale è nominato dall'Assemblea dei Soci previa verifica delle situazioni impeditive previste dalla legge. Il Presidente del Collegio Sindacale dovrà altresì essere in possesso di una specifica esperienza nel mondo assicurativo. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società. Esercita altresì il controllo contabile, svolgendo le funzioni di cui all'art. 2409 *ter*, comma 1, del Codice Civile.

Il Collegio Sindacale è composto di tre membri effettivi e due supplenti, anche non soci, scelti tra gli iscritti nel Registro dei Revisori contabili istituito presso il Ministero della giustizia. Essi durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili, e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della loro carica. La cessazione ha effetto dal momento in cui il Collegio è stato ricostituito.

Il Modello adottato dalla Società, al fine di disciplinare le attività svolte, fa riferimento, principalmente, ai seguenti documenti:

- DVR;
- Visura camerale;
- Statuto sociale;
- Organigramma;
- Codice Etico e sanzionatorio;
- Normativa interna: policy, procedure, circolari, documenti relativi alla gestione GDPR;
- Contratti con fornitori e outsourcers;
- Convenzioni con i Bureau esteri;
- “Regolamento Generale” adottato per “regolare i rapporti reciproci tra i Bureaux nazionali di assicurazione facendo osservare quanto stabilito dalla Raccomandazione n. 5, adottata il 25 gennaio 1949” e commentario.

### **Poteri autorizzativi e di firma. I principi generali in tema di deleghe e procure**

Per “delega” si definisce l’atto interno di attribuzione di funzioni e compiti; per “procura” il negozio giuridico unilaterale con cui la Società attribuisce un soggetto il potere di agire in propria rappresentanza.

Secondo la prassi e le indicazioni fornite da Confindustria (pag. 38 Linee Guida), i poteri autorizzativi e di firma vanno assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali, ed occorre definire preliminarmente in modo chiaro e univoco i profili aziendali cui sono affidate la gestione e la responsabilità delle attività a rischio reato.

L’Organo amministrativo della Società conferisce ed approva formalmente le deleghe ed i poteri di firma, in base alle responsabilità organizzative e gestionali. I poteri devono essere periodicamente aggiornati in funzione dei cambiamenti organizzativi intervenuti nella struttura della Società. Ciascun atto di delega e conferimento di poteri di firma deve indicare:

- soggetto delegante e fonte del suo potere di delega o procura;
- soggetto delegato con esplicito riferimento alla funzione ad esso attribuita ed il legame tra le deleghe e le procure conferite e la posizione organizzativa ricoperta dal soggetto delegato;
- oggetto, costituito dall’elencazione delle tipologie di attività e di atti per i quali la delega/procura viene conferita;
- limiti di valore entro cui il delegato è legittimato ad esercitare il potere conferitogli. Tale limite di valore è determinato in funzione del ruolo e della posizione ricoperta dal delegato nell’ambito dell’organizzazione della Società.

E’ utile altresì una puntuale indicazione delle soglie di approvazione delle spese effettuate dal delegato.

Nello specifico il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato due procuratori.

### **Le attività esternalizzate**

UCI ha il compito di supervisionare che le attività affidate in outsourcing a oggetti terzi esterni vengano svolte in linea con quanto previsto nei rispettivi contratti. Gli outsourcers si impegnano al puntuale rispetto di quanto previsto nel D.lgs. 231/2001, e nel presente Modello (e Codice Etico), secondo le procedure di comunicazione indicate di seguito.

### **2.3 Sistema dei controlli interni**

Il sistema dei controlli interni è costituito dall’insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento dell’impresa e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza:

- a) l’efficienza e l’efficacia dei processi aziendali;
- b) l’adeguato controllo dei rischi;
- c) l’attendibilità e l’integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- d) la salvaguardia del patrimonio;

- e) la conformità dell'attività dell'impresa alla normativa vigente, alle direttive e alle procedure aziendali.

Il corretto funzionamento del sistema dei controlli interni costituisce la base per un efficace presidio dei rischi aziendali e per la prevenzione dei rischi di commissione dei reati previsti dal Decreto.

## 2.4 Funzione e scopo del Modello

Ufficio Centrale Italiano, consapevole del proprio ruolo di garanzia, ha adottato il Modello di Organizzazione e gestione e controllo a tutela delle aspettative delle imprese associate e di tutti i portatori di interesse. I principi ispiratori del Modello nascono dall'esigenza di affermare le condizioni di trasparenza e correttezza che caratterizzano le attività aziendali.

L'Ente condanna tutti i tipi di illecito che possono essere compiuti a proprio nome o per proprio conto anche quando la Società ne possa trarre un vantaggio. Il presente Modello è quindi volto a illustrare al potenziale autore del reato le conseguenze della tentata o realizzata attività delittuosa e a consentire attraverso il processo di costruzione del Modello una prevenzione efficace dei reati. L'adozione del Modello da parte del Consiglio di Amministrazione è dettata non solo dalle condizioni di esistenza che il Decreto prevede, ma anche dall'opportunità di individuare possibili aree di miglioramento. Nello specifico, l'adozione e l'efficace diffusione del Modello si pone come finalità di:

a) predisporre un sistema strutturato ed organico di prevenzione e controllo, integrato con le procedure già esistenti, finalizzato alla riduzione del rischio di commissione di comportamenti illeciti (penali o amministrativi) connessi all'attività aziendale, nell'ottica di una efficiente organizzazione della Società, e ciò avuto riguardo:

i) ai processi di formazione delle decisioni ed alla loro trasparenza, in punto di:

- assicurazione che le risorse umane siano assunte, dirette e formate secondo i criteri espressi nel Codice Etico e in conformità alle norme di legge in materia;
- assicurazione che la ripartizione di poteri, competenze e responsabilità e la loro attribuzione all'interno della Società siano conformi a principi di trasparenza, competenza e siano sempre coerenti con l'attività svolta dalla Società;
- costante monitoraggio ed aggiornamento dell'attribuzione di funzioni e di poteri;

ii) ai controlli, preventivi e successivi diretti ad eliminare tempestivamente situazioni di rischio;

b) diffondere l'effettiva conoscenza del Codice Etico e del Modello a tutti coloro che operano nella Società o con essa, che siano direttamente o indirettamente coinvolti nelle attività e nelle operazioni a rischio;

c) informare tutti coloro che operano a qualsiasi titolo in nome, per conto o comunque nell'interesse della Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale;

d) favorire la collaborazione da parte di tutti i destinatari del Modello (siano essi soggetti che operano nell'ambito della Società o che con la stessa si interfaccino a vario titolo);

e) evidenziare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità, essendo tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) contrari ai principi etici cui la medesima intende attenersi, attraverso l'adozione del Codice Etico.

## 2.5 Procedura di adozione del Modello

L'Ente adotta il presente Modello mediante l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. L'Organo Amministrativo, a seguito di cambiamenti organizzativi, normativi e per le valutazioni condotte dall'Organismo di Vigilanza provvede ad aggiornare il presente Modello.

In conformità a quanto indicato dall'art. 6, comma 1, lettera a) del D.lgs. 231/2001, le modifiche di carattere sostanziale dovute a cambiamenti normativi, organizzativi, nei poteri e doveri dell'OdV, del Sistema Sanzionatorio o del Codice Etico sono approvate dal Consiglio di Amministrazione, conferendo mandato al Presidente di apportare modifiche che dovessero rendersi necessarie.

## 2.6 Destinatari

Le disposizioni contenute nel Modello, nel Codice Etico e nel Codice Sanzionatorio, si riferiscono ai seguenti Destinatari:

- soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- persone che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo della Società;
- tutti i dipendenti e dirigenti della Società sottoposti alla direzione o alla vigilanza dei soggetti di cui al punto precedente;
- ai collaboratori, ai fornitori e in genere a tutti coloro che operano per nome, per conto o nell'interesse della Società.

Il Modello è comunicato agli interessati mediante modalità che consentono di assicurarne la conoscenza e i Destinatari sono tenuti al rispetto delle prescrizioni adottate.

## 2.7 Principi adottati

Nella redazione del Modello, l'Ente ha avuto a riferimento - per quanto applicabile - i principi contenuti nelle Linee-Guida Ania e Confindustria che prevedono, in relazione a quanto riportato dall'art. 6 del Decreto, un processo strutturato di *Risk Assessment*, che si articola nei seguenti punti:

- analisi del contesto aziendale di riferimento e del sistema dei controlli interni vigente;
- identificazione dei presupposti per l'applicabilità dei reati previsti dal Decreto;
- identificazione dei processi, delle attività sensibili e delle procedure di controllo per il presidio dei rischi;

- valutazione della rischiosità;
- individuazione delle attività sensibili “strumentali”, ovvero tutte quelle attività in cui, in linea di principio, potrebbero configurarsi le condizioni o potrebbero essere costituiti i mezzi per la commissione di reati, in via strumentale alla concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- valutazione del sistema di controllo esistente e proposta di un eventuale adeguamento allo scopo di porre in essere tutte le azioni ritenute più idonee per ridurre ad un livello accettabile i rischi identificati.

I principi di base seguiti per la valutazione del sistema di controllo sono i seguenti:

1. verificabilità, tracciabilità, coerenza e congruenza di tutte le operazioni;
2. applicazione del principio di segregazione delle funzioni;
3. applicazione di regole e criteri trasparenti;
4. documentazione attestante lo svolgimento dei controlli.

Gli ulteriori principi ispiratori del Modello sono i requisiti normativi dettati dal Decreto:

- attribuzione ad un Organismo di Vigilanza del compito di attuare in modo efficace il Modello, attraverso il monitoraggio dei comportamenti;
- verifica da parte dell’OdV del corretto funzionamento del Modello e valutazione del suo aggiornamento;
- obblighi di informazione dell’Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare l’attività di controllo sul funzionamento, l’efficacia e l’osservanza del Modello;
- sensibilizzazione del personale e modalità di diffusione delle regole e procedure stabilite;
- adozione del Codice Etico e Sanzionatorio.

### **3. Procedura di costruzione del Modello**

Tra i requisiti previsti per la redazione del Modello, l’art. 6, comma 2, lett. a) del D.lgs. 231/2001 prevede di individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati ai fini della responsabilità amministrativa. L’individuazione delle cosiddette “attività sensibili” nell’ambito dei processi aziendali prevede un articolato sviluppo che di seguito si descrive.

#### **3.1 Individuazione delle Aree a rischio (c.d. analisi *as-is*) delle attività sensibili**

L’individuazione delle Aree a rischio di commissione dei reati ai fini della responsabilità amministrativa è stata svolta mediante la raccolta e l’analisi della documentazione aziendale rilevante e disponibile (ad esempio, Statuto, Organigramma Aziendale, delibere del Consiglio di Amministrazione, analisi delle convenzioni e degli accordi con i Bureaux ecc.) e da un ciclo di interviste con le risorse con una conoscenza approfondita delle attività aziendali e dei meccanismi di controllo esistenti.

Lo studio dei documenti e le interviste hanno consentito di identificare i reati astrattamente applicabili nello svolgimento delle attività individuate come sensibili ed hanno permesso di realizzare la mappatura delle attività sensibili che, per le valutazioni svolte, sono astrattamente esposte alla commissione degli illeciti.

Si fa presente che sono state valutate anche le attività “strumentali”, ovvero quelle che, pur non essendo di per sé direttamente idonee alla commissione dei reati, comunque li supportano poiché ne costituiscono la modalità di attuazione.

### 3.2 Effettuazione della “gap analysis” e dei piani di miglioramento

Sulla base della mappatura, è stata condotta una valutazione del Modello organizzativo adottato e dei presidi di controllo, intesi come capacità di prevenire i reati così come previsto dal Decreto. Si sono quindi individuate le azioni che sono in grado di migliorare il sistema di controllo esistente (procedure, disposizioni interne, ecc).

Le attività sono state valutate adottando i principi del sistema di controllo (segregazione delle funzioni, esistenza e valutazione delle procedure, analisi del sistema delle deleghe, tracciabilità della documentazione sottostante le operazioni) e i controlli sono stati correlati all’elenco dei reati previsti dal Decreto e a quanto previsto per essi dalle citate Linee Guida Ania e Confindustria.

### 3.3 Struttura del Modello

Successivamente all’analisi condotta, si è provveduto all’adozione del Modello con i successivi aggiornamenti che è costituito dalle seguenti parti:

- **Parte Generale:** parte di natura descrittiva, contiene tutte le informazioni necessarie alla costruzione del Modello nonché i principi a cui lo stesso si ispira;
- **Allegato 1 alla Parte Generale:** contiene l’elencazione dettagliata dei reati presupposto della responsabilità 231/2001;
- **Parte Speciale:** illustra i Processi, le attività sensibili ed i reati presupposto che sono stati individuati a seguito dell’*assessment*, nonché le procedure di controllo idonee presidiare il rischio della commissione dei reati;
- **Codice Etico:** rappresenta i valori a cui la Società si ispira e persegue nell’ambito delle proprie attività;
- **Sistema Sanzionatorio:** illustra le sanzioni per i Destinatari, in caso di mancato rispetto della normativa inerente il Modello o del Codice Etico (ricompreso nella Parte Generale).

### 3.4 Reati rilevanti per U.C.I.

Si precisa che, per le valutazioni inerenti la costruzione del Modello e l’aggiornamento della Parte Speciale, sono state individuate fattispecie di reato presupposto rilevanti rispetto alla specifica attività svolta, per l’analisi delle quali si rimanda alla Parte Speciale del Modello medesimo.

## 4. L’Organismo Di Vigilanza

#### 4.1 Identificazione e Composizione dell'Organismo di Vigilanza

Come specificato dalla Relazione illustrativa al D.lgs. 231/2001: *“l'ente (...) è chiamato a dimostrare di aver adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quelli verificatisi (...) dovrà inoltre vigilare sulla effettiva operatività dei modelli, e quindi sulla osservanza degli stessi: a tal fine, per garantire la massima effettività del sistema, è disposto che la società si avvalga di una struttura che deve essere costituita al suo interno (onde evitare facili manovre volte a precostituire una patente di legittimità all'operato della società attraverso il ricorso ad organismi compiacenti, e soprattutto per fondare una vera e propria colpa dell'ente), dotata di poteri autonomi e specificamente preposta a questi compiti”*.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b, del D.lgs. n. 231/2001, l'Ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione dei reati se l'organo dirigente ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento ad un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L'affidamento all'OdV dei compiti di vigilanza sul funzionamento del Modello e la valutazione della sua adeguatezza da esercitarsi attraverso l'autonomia di poteri di iniziativa e controllo sono, dunque, presupposti essenziali per l'esonero dalla responsabilità amministrativa. L'Ente, al fine di adempiere a quanto previsto dal Decreto, ha conferito ad un organo collegiale appositamente nominato le funzioni previste per l'Organismo di Vigilanza.

#### 4.2 Autonomia e indipendenza

Secondo quanto riportato dalle Linee Guida di Confindustria, i requisiti di autonomia e indipendenza sono intesi in relazione alle funzionalità dell'OdV e, in particolare, ai compiti che la legge assegna allo stesso.

La posizione organizzativa dell'OdV deve garantire l'autonomia dell'iniziativa di controllo e dei poteri nonché l'assenza di qualsiasi condizionamento da parte delle strutture interne all'Ente.

Per assicurare i requisiti di autonomia e indipendenza è indispensabile che l'OdV non si trovi in una posizione, neppure potenziale, di conflitto di interessi con la Società, né sia titolare all'interno della stessa di funzioni di tipo esecutivo che ne compromettano l'obiettività di giudizio.

E' necessario quindi che l'OdV non operi alle dipendenze di alcuna funzione aziendale, né del Consiglio di Amministrazione, al quale tuttavia riporta gli esiti delle proprie attività, né dei soci.

Le citate Linee Guida evidenziano che il requisito dell'autonomia, della professionalità e dell'indipendenza devono essere riferiti non solo all'Organismo nel suo complesso, ma anche ai singoli componenti dell'OdV.

#### 4.3 Requisito di professionalità

Così come previsto dalle citate Linee Guida, il requisito di professionalità si riferisce agli strumenti e alle professionalità che i componenti dell'Organismo devono possedere per

poter svolgere efficacemente l'attività assegnata. Si tratta di tecniche specialistiche proprie di chi svolge attività "ispettiva", di consulenza nell'ambito dei sistemi di controllo e di tipo giuridico. Ciò si traduce nella capacità di: analizzare il sistema di controllo, applicare tecniche di analisi e di valutazione dei rischi, proporre misure di mitigazione degli stessi, individuare aree di miglioramento, applicare efficaci tecniche di intervista, accertare come si sia verificata la commissione del reato.

L'affidamento ad un apposito Organismo collegiale adeguatamente provvisto di professionalità delle funzioni di OdV consente di adempiere al requisito indicato.

#### **4.4 Requisito dell'onorabilità. Cause di ineleggibilità, decadenza, sospensione e revoca**

##### **Cause di ineleggibilità**

Costituiscono cause di ineleggibilità alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza:

a) l'aver svolto, nei tre esercizi precedenti l'attribuzione dell'incarico, funzioni di amministrazione, direzione o controllo in imprese sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate ovvero in imprese operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedura di amministrazione straordinaria;

b) essere destinatario di un decreto che dispone il giudizio in relazione a reati presupposto della responsabilità 231/01 o della stessa indole;

c) l'aver riportato una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, o una sentenza di applicazione della pena (c.d. patteggiamento):

- per uno dei reati o degli illeciti amministrativi richiamati dal decreto o a reati della stessa indole;

- alla reclusione per un tempo pari o superiore ad un anno per un delitto contro la pubblica amministrazione, contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'ordine pubblico, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;

- alla pena della reclusione per un periodo pari o superiore a due anni per qualunque delitto non colposo;

- a una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici ovvero l'interdizione temporanea dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;

d) l'applicazione a misure di prevenzione disposte dall'Autorità;

e) l'interdizione, l'inabilitazione ed il fallimento;

f) il trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, diretto, indiretto o anche solo potenziale che possa compromettere l'autonomia e l'indipendenza del membro dell'Organismo di Vigilanza.

##### **Cause di decadenza e di sospensione**



Costituiscono cause di decadenza dall'incarico di membro dell'Organismo di Vigilanza il verificarsi di una causa di ineleggibilità, nonché la sottoposizione ad una misura cautelare personale.

Nei casi di decadenza, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare un nuovo membro, con decorrenza ex novo del mandato triennale. Il componente dell'OdV può essere sospeso dall'incarico nel caso di iscrizione nel registro degli indagati da parte della magistratura.

### **Cause di revoca**

Costituiscono cause di revoca:

- a) il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- b) il grave inadempimento - dovuto a negligenza o imperizia - delle mansioni affidate all'OdV, risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/01, o da una sentenza di applicazione della pena su richiesta (c.d. patteggiamento);
- c) l'adozione di reiterati comportamenti ostruzionistici o non collaborativi nei confronti degli altri componenti.

A garanzia dell'indipendenza, i membri dell'OdV, per tutta la durata dell'incarico, non devono, inoltre:

- a) intrattenere, direttamente o indirettamente, relazioni economiche, al di fuori di quelle derivanti dalla remunerazione prevista per le attività di controllo svolte dagli stessi, con la Società, con gli amministratori, con gli azionisti, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio (valutata anche in relazione alla specifica condizione patrimoniale del soggetto);
- b) essere titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società;
- c) essere in rapporti familiari con amministratori della Società o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei due punti precedenti;
- d) essere, comunque, titolari di interessi in conflitto, anche potenziale, con la Società tali da pregiudicare la propria indipendenza di giudizio.

### **4.5 Continuità d'azione**

L'Organismo di Vigilanza svolge in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza in merito alla corretta applicazione del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine e si può avvalere delle strutture aziendali per il compimento delle proprie attività.

La continuità d'azione, che deve riguardare la verifica del rispetto e dell'attuazione del Modello, nonché il suo costante aggiornamento, è assicurata dalla redazione di una

pianificazione almeno annuale delle attività di verifica (che potranno essere programmate, secondo il piano, oppure ad evento).

Costituiscono altresì garanzia della continuità d'azione la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi da e verso l'Organismo medesimo, nonché l'aver adottato un proprio Regolamento.

#### 4.6 Durata in carica

Il Consiglio di Amministrazione provvede alla nomina dell'Organismo di Vigilanza mediante apposita delibera consiliare.

L'OdV viene nominato per un periodo di 3 anni e comunque non superiore al periodo residuo di durata in carica dell'Organo Amministrativo. Alla scadenza dell'incarico, l'OdV può continuare a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza sino alla nomina dei nuovi componenti da parte del successivo Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza si intende decaduto se viene a mancare, per dimissioni o altre cause, la maggioranza dei componenti. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede a nominare il nuovo OdV.

#### 4.7 Funzioni e poteri dell'OdV

Così come definito dalle Linee Guida di riferimento, l'OdV deve essere dotato di tutti i poteri necessari per assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello adottato dalla Società, secondo quanto stabilito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 231/2001. L'OdV per l'espletamento dei compiti assegnati:

- a) vigila sul funzionamento e l'attuazione del Modello, nonché sull'opportunità di adeguamento dello stesso, proponendo al Consiglio di Amministrazione le modifiche e le integrazioni eventualmente ritenute necessarie od opportune;
- b) informa il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sull'attività svolta con periodicità almeno annuale, nonché ogni qual volta ne ravvisi la necessità e/o opportunità;
- c) promuove programmi di formazione/informazione rivolti ai dipendenti della Società con periodicità almeno biennale;
- d) acquisisce flussi informativi da parte delle diverse funzioni aziendali, secondo quanto previsto dal Modello, contenenti ogni informazione attinente l'attuazione del Modello nelle aree potenzialmente a rischio (quanto a possibile commissione di reati o a tenuta di comportamenti non in linea con le regole di condotta della Società);
- e) propone alle Funzioni aziendali competenti l'irrogazione di sanzioni disciplinari previste nel Modello, quando ne ricorrano i presupposti.

Nello svolgimento dei propri compiti, ed ove necessario, l'Organismo di Vigilanza:

- ha il pieno accesso a tutti i documenti e alle informazioni aziendali funzionali alle proprie prerogative;

- si avvale della collaborazione delle funzioni interne alla Società di volta in volta competenti;
- ove richieste specializzazioni, può fare ricorso ad altre funzioni interne, nonché a consulenti esterni, come da Regolamento;
- potrà effettuare ispezioni periodiche.

Oltre quanto sopra, l'OdV svolge le seguenti attività specifiche:

- verifica periodicamente la mappa delle attività e dei processi a rischio reato al fine di adeguarla ai mutamenti delle attività aziendali e delle normative vigenti;
- verifica periodicamente il sistema di deleghe e procure;
- monitora l'evoluzione della normativa di riferimento e l'adeguatezza del Modello alle prescrizioni normative;
- si coordina con l'Organo Amministrativo per l'integrazione e l'aggiornamento dei Protocolli;
- cura la definizione di programmi di formazione;
- adotta le iniziative necessarie per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello presso i Destinatari e per la verifica dell'effettività delle stesse.

Infine, l'Organo Amministrativo fornisce una dotazione adeguata di risorse finanziarie, proposta dall'Organismo stesso, del quale l'Organismo potrà disporre per ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei compiti (es. consulenze specialistiche, trasferte, ecc.).

#### 4.8 Regole di convocazione e di funzionamento

L'Organismo di Vigilanza ha disciplinato con Regolamento le proprie modalità di funzionamento, sulla base dei compiti e dei poteri assegnati dal Modello e dei principi di seguito riportati:

- le riunioni hanno cadenza almeno annuale e comunque ogni qual volta sia ritenuto opportuno dal Presidente o ne faccia richiesta scritta almeno un componente;
- le riunioni si svolgono con le modalità indicate nel Regolamento;
- le decisioni sono assunte a maggioranza assoluta dei componenti presenti, come specificato nel Regolamento;
- tutti gli incontri con gli organi societari a cui l'Organismo riferisce sono documentati da appositi verbali;
- copia della documentazione è custodita dallo stesso OdV.

#### 4.9 Flussi informativi verso i vertici aziendali

L'Organismo di Vigilanza provvede ad informare in ordine all'attività svolta con le seguenti modalità:

- su base facoltativa, senza vincoli di periodicità, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o del Collegio Sindacale;

- almeno annualmente o, comunque, qualora se ne ravvisi la necessità, il Consiglio di Amministrazione (ad esempio nell'ipotesi in cui accadano fatti che evidenzino gravi criticità del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ovvero fatti di reato 231/2001).

Con specifico riferimento all'informativa annuale, l'Organismo presenta una relazione informativa relativa all'attività svolta, riportante:

- gli audit e i controlli effettuati con il relativo esito;
- eventuali criticità e spunti di miglioramento emersi sia in termini organizzativi che di efficacia del Modello 231/2001.

Tale relazione deve vertere, in particolare, sui seguenti argomenti:

- sintesi delle attività□ svolte;
- descrizione delle problematiche rilevate con riferimento all'applicazione del Modello 231/01, delle infrazioni al Codice Etico, al Modello, alle procedure di attuazione dello stesso di cui sia venuto a conoscenza a seguito di segnalazione ovvero durante la normale attività di controllo;
- resoconto delle segnalazioni ricevute e le evidenze contenute nei flussi ricevuti;
- eventuali notizie di reato circa la commissione di reati presupposto 231/2001;
- resoconto delle sanzioni di cui è stata richiesta applicazione;
- valutazione complessiva del funzionamento e dell'efficacia del Modello 231 in funzione e delle eventuali variazioni intervenute nelle aree a rischio, nonché delle novità legislative;
- rendiconto circa l'utilizzo del budget.

#### 4.10 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza

I flussi informativi, in forma scritta, devono riguardare ogni informazione attinente l'attuazione del Modello nelle aree di attività potenzialmente a rischio, ed in genere tutte le notizie relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalle leggi successive, in relazione all'attività della Società ovvero a comportamenti non in linea con le regole di condotta adottate dalla Società stessa.

Al fine di cui al punto precedente, il personale dipendente, i collaboratori della Società e, in genere, i Destinatari del Modello devono informare l'Organismo di Vigilanza in merito a eventi che potrebbero ingenerare responsabilità ai sensi del Decreto o che comunque rappresentano infrazioni alle regole aziendali e/o al Codice Etico.

Devono essere **obbligatoriamente e tempestivamente** trasmesse all'Organismo di Vigilanza le informazioni concernenti:

- le notizie relative all'effettiva attuazione, a tutti i livelli, del Modello 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;

- le informazioni raccolte, anche dal Collegio Sindacale, circa la commissione dei reati previsti dal Decreto Legislativo 231/2001 e dalle leggi successive in relazione all'attività aziendale, o comunque circa fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto alle norme del Decreto; ovvero profili di possibile responsabilità per le ipotesi di reato di cui al decreto 231/2001;

Ad evento:

- ogni eventuale modifica e/o integrazione al sistema di deleghe e procure;
- le notizie relative ai cambiamenti organizzativi (organigrammi/Statuto ecc.);
- i mutamenti e aperture di nuove di nuove aree di attività;
- le richieste, le erogazioni e l'utilizzo di finanziamenti pubblici;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dai dipendenti nei confronti dei quali la Magistratura procede per i reati previsti dalla richiamata normativa;
- i provvedimenti e/o le 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 i reati di cui al decreto 231/2001, qualora tali indagini coinvolgano la Società o suoi esponenti aziendali o gli organi sociali (salvi gli obblighi di segretezza di legge);
- le richieste di informazioni/comunicazioni e/o ogni altra comunicazione pervenuta da parte di: Pubblica Amministrazione, Autorità di Vigilanza, Autorità indipendenti, Amministrazione fiscale, Autorità Giudiziarie, partners privati concessionari di un pubblico servizio, anche a seguito di verifiche e/o ispezioni, negli ambiti di pertinenza del D.lgs. 231/2001;
- le comunicazioni di situazioni di conflitti di interesse, anche potenziali;
- le risultanze periodiche dell'attività di controllo contenute nei report degli enti certificatori esterni (di cui ai sistemi di gestione) per dare attuazione ai Modelli (immediatamente dopo il rilascio dei report medesimi);
- le eventuali criticità emerse nell'ambito del controllo dei flussi finanziari;
- copia della reportistica periodica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, nonché informazioni in relazione a incidenti, infortuni, visite ispettive e/o ogni altra circostanza rilevante ai fini dell'applicazione del Modello;
- incidenti sul lavoro verificatisi in U.C.I. S.C.A.R.L.

I flussi di cui sopra devono essere trasmessi in forma scritta tramite l'indirizzo di posta elettronica a ciò dedicato ([odv@ucimi.it](mailto:odv@ucimi.it)), individuato ad opera dell'OdV o, in alternativa, tramite raccomandata spedita all'attenzione dell'Organismo di Vigilanza, presso la sede sociale.

Tutte le informazioni e la documentazione acquisite, inerenti le attività sopra descritte, devono essere custodite dall'Organismo di Vigilanza in modo tale che sia garantita la riservatezza dei dati, anche nel rispetto della normativa sulla privacy.

È obbligo dei Destinatari effettuare le segnalazioni. Qualora gli stessi non adempiano alle disposizioni, saranno comminate delle sanzioni disciplinari che potranno variare a secondo la gravità di quanto non è stato segnalato. L'Ente provvede a costituire e formalizzare i flussi informativi necessari alle attività dell'OdV.

#### 4.11 Whistleblowing

In ottemperanza alle prescrizioni normative, la Società ha adottato, ai sensi dell'art. 6, comma 2 bis, del D.lgs. 231/01, un sistema che consenta a tutti i dipendenti, agli organi sociali, nonché a tutti i soggetti terzi che intrattengono relazioni con la Società, a tutela dell'integrità della stessa, di trasmettere segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi del presente Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del presente Modello (e del relativo Codice Etico) di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito delle funzioni svolte.

Nello specifico, la Società si dota di:

- un **primo canale di segnalazione**: attraverso una piattaforma informatica dedicata che garantisce la gestione delle segnalazioni nel rispetto dell'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante;
- un **secondo canale di segnalazione**, alternativo al primo, attraverso una casella di posta elettronica dedicata: **odv@ucimi.it**;
- un **terzo canale di segnalazione**, alternativo al primo, anch'esso con i requisiti di cui sopra, mediante invio, con posta interna o con servizio postale, di una comunicazione diretta all' OdV presso la sede sociale.

Tali canali si aggiungono a quelli di cui al paragrafo 4.10 di cui sopra.

Si precisa che le segnalazioni devono contenere tutti gli elementi utili al fine di effettuare gli accertamenti del caso, ossia devono descrivere i fatti oggetto di segnalazione e tutti gli elementi utili per accertarne la fondatezza; devono indicare, quindi, ove possibile, l'autore della violazione ed eventuali concorrenti, specificare le circostanze di tempo e di luogo in cui si sono verificati i fatti ed allegare gli eventuali documenti disponibili che possano confermare la fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.

Si ribadisce che tali **canali devono garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, che non può essere rivelata senza il suo consenso** (ad eccezione dei casi di legge), e devono tutelarla da atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, che sono in ogni caso vietati. Ai sensi del comma 2-ter dell'art. 6 del decreto, infatti, ogni eventuale misura discriminatoria o ritorsiva adottata nei confronti del segnalante può essere denunciata, sia dal segnalante che dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, ai sensi del comma 2-quater, l'eventuale licenziamento ritorsivo o discriminatorio o il mutamento di mansioni o qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulle.

In ogni caso, tutti i dati personali trattati nell'ambito della gestione delle segnalazioni pervenute vengono trattati nel pieno rispetto della vigente normativa sulla Privacy, avendo particolare riguardo per il diritto alla riservatezza dell'identità del soggetto segnalante.

## Procedura

Destinatario delle predette segnalazioni è l'Organismo di Vigilanza, che ne verifica la fondatezza e provvede alla loro gestione nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/01 nonché dei principi di anonimato e riservatezza.

Il segnalante, quale che sia il canale adottato, può chiedere informazioni sullo stato della segnalazione e/o integrarla con eventuali informazioni aggiuntive. L'OdV esamina i fatti riferiti e i documenti (eventualmente) ricevuti e, ove necessario e/o opportuno, può:

- a) contattare il segnalante e convocarlo per un colloquio personale e riservato al fine di ricevere chiarimenti e/o integrazioni alle informazioni e ai documenti forniti;
- b) interpellare eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati;
- c) effettuare ogni altra attività di verifica e di indagine, anche avvalendosi di funzioni interne e/o esterne alla Società all'occorrenza incaricate, ove necessario in virtù delle specifiche competenze richieste (soggetti, questi ultimi, sottoposti ai medesimi vincoli di riservatezza dell'OdV).

L'Organismo di Vigilanza redige e custodisce i verbali degli eventuali incontri relativi alle attività di accertamento condotte in autonomia e/o con l'ausilio delle Funzioni aziendali eventualmente coinvolte.

Qualora, a fronte di una prima disamina, la segnalazione ricevuta abbia ad oggetto una condotta suscettibile di rappresentare una violazione degli obblighi discendenti dal contratto di lavoro concluso tra la Società ed il personale dipendente e/o assimilato ovvero i propri collaboratori, ma non rilevante a fini 231, l'OdV demanda gli accertamenti del caso e/o l'attivazione del conseguente procedimento disciplinare alla Funzione interna della Società a ciò preposta.

All'esito delle verifiche, l'OdV predispose una relazione sulle attività svolte, e procede come segue a seconda che si verifichi uno dei casi di seguito descritti:

### \* **infondatezza della segnalazione**

Qualora, al termine delle verifiche, i fatti oggetto di segnalazione si rivelino infondati o inesistenti, ovvero il soggetto segnalato non risulti autore materiale degli stessi ovvero non sia passibile di rimprovero per qualsiasi ragione antecedente o sopravvenuta, ne dà tempestiva comunicazione al segnalante, con conseguente archiviazione della segnalazione e relativa annotazione delle motivazioni.

### \*\***Violazione misure di tutela del segnalante**

Qualora al termine delle verifiche, la segnalazione oggetto di accertamento risulti effettuata con dolo o colpa grave del segnalante, ovvero risulti violata la misura di tutela del segnalante, l'OdV è tenuto ad attivare il procedimento disciplinare, all'esito del quale - trattandosi di violazioni gravi - si potranno applicare, a seconda delle modalità della condotta, le sanzioni più gravi di cui al sistema sanzionatorio adottato ai sensi dell'art. 6 comma 2 lett. e) del D.lgs. 231/01.

Qualora, infine, venga accertata la violazione della riservatezza dell'identità del segnalante da parte dell'OdV, il Consiglio di Amministrazione procederà alla revoca dell'incarico ed alla conseguente nomina dell'intero organismo oltre eventuali ed ulteriori previsioni di legge.

**\*\* fondatezza della segnalazione**

Qualora, a seguito delle verifiche condotte, la segnalazione risulti fondata (o comunque appaia tale), viene attivato nei confronti del segnalato il procedimento disciplinare. Anche in questo caso, l'OdV deve conservare l'esito dell'iter disciplinare e l'eventuale irrogazione di sanzioni disciplinari, come previste nella procedura Whistleblowing, nei confronti del segnalato da parte dell'Organo Amministrativo, oltre che l'eventuale apertura di procedimenti giudiziari di natura penale o civile a suo carico.

Le segnalazioni e la documentazione trasmessa devono essere conservate dall'Organismo di Vigilanza per un periodo di 10 anni dalla conclusione delle attività di accertamento e verifica avviate. L'accesso a tale documentazione è consentito esclusivamente all'Organismo di Vigilanza medesimo, ovvero ai soggetti da questo eventualmente delegati.

L'OdV é, quindi, responsabile, in ogni fase, della custodia e dell'archiviazione della documentazione pervenutagli con modalità che ne garantiscano l'integrità e la completezza.

**4.12 Obblighi di riservatezza**

I componenti dell'Organismo di Vigilanza hanno l'obbligo di riservatezza relativamente a segnalazioni, notizie, informazioni e documenti di cui sono entrati in possesso. L'inosservanza dell'obbligo di riservatezza, ovvero l'utilizzo di dati o informazioni a fini diversi dall'accertamento dell'illecito, costituisce causa di revoca della carica.

Ogni documento, cartaceo o informatico inviato o ricevuto dall'OdV è conservato per un periodo di 10 anni presso un apposito archivio tenuto dall'Organismo, che soddisfa il requisito della riservatezza.

**5. Modalità di Comunicazione**

L'Ente intende dare concreta attuazione al Modello mediante la comunicazione dello stesso ai Destinatari e a tutti coloro che hanno rapporti con UCI. Obiettivo quindi è la diffusione dei valori che guidano la realtà aziendale non solo ai dipendenti ma anche a coloro che operano nel nome e per conto della Società, secondo i rapporti contrattuali per tempo sottoscritti. La comunicazione è diversificata in ragione delle caratteristiche dei Destinatari ed è guidata dai principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità.

Ogni Dipendente e componente degli Organi Sociali deve:

- conoscere il Modello e i principi che lo guidano;
- conoscere, nell'ambito del lavoro svolto, i rischi che la Società può correre che deriva dal comportamento del dipendente o dal componente degli Organi Sociali;
- contribuire all'efficace attuazione del Modello, anche in relazione a criticità riscontrate.

UCI garantisce ai Destinatari l'accessibilità e la consultazione del Modello e degli allegati, direttamente e mediante la procedura informatica comune (intranet aziendale). Il Modello è diramato a tutte le risorse presenti in Azienda al momento dell'adozione dello stesso.



Ai neo assunti è consegnata una copia del Modello ed è fatta sottoscrivere conferma scritta di aver preso visione del documento e l'impegno all'osservanza dello stesso. Analoga procedura sarà seguita ogniqualvolta intervenga un aggiornamento sostanziale del Modello.

La comunicazione del Modello è rivolta anche tutti coloro che hanno con UCI dei rapporti di collaborazione o che agiscono per conto della Società.

Pertanto, contestualmente alla conclusione di incarichi professionali e/o di rapporti di collaborazione sarà sottoscritta una dichiarazione che accerti la presa visione del Modello, del Codice Etico e il rispetto dei principi in esso contenuti.

In caso di sottoscrizione di nuovi contratti con i Fornitori, il rispetto del Modello sarà garantito mediante la previsione e l'accettazione da parte dei terzi contraenti, di una clausola contrattuale che li obblighi al rispetto delle previsioni del Modello medesimo, nonché dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico.

## 6. Formazione

UCI è consapevole dell'importanza della formazione, come principio cardine del Modello e per una costante sensibilizzazione dei Destinatari.

Le attività formative sono diversificate secondo i ruoli e le funzioni svolte e assicurano la conoscenza e la comprensione del Modello e il perseguimento dell'etica aziendale. Di norma, i contenuti formativi prevedono:

- una parte generale, inerente i principi descritti nel Modello;
- una parte speciale che sensibilizza, per funzione ricoperta, sulle attività svolte;
- la verifica del grado comprensione della formazione ricevuta.

La formazione è periodicamente erogata e i Destinatari sono interessati con corsi specifici qualora vi siano aggiornamenti al Modello. Il grado di conoscenza è accertato mediante attestazioni di presenza e di superamento di test finali. L'Ente provvederà all'erogazione dei corsi e all'aggiornamento professionale dei dipendenti, inclusi i Dirigenti.

## 7. Verifica e aggiornamento

Il Modello, oltre che efficacemente attuato, deve essere costantemente aggiornato, in ragione dei cambiamenti normativi, di *Governance* e/o strutturali-operativi della Società o del contesto di riferimento.

Spetta al Consiglio di Amministrazione, previo coordinamento con l'OdV, ogni valutazione circa l'aggiornamento (sia esso inteso come integrazione, sia come modifica) del Modello, al fine di garantire l'adequazione e l'idoneità dello stesso secondo la funzione preventiva di commissione dei reati previsti dal decreto 231/01.

Compete, invece, nello specifico all'OdV la concreta verifica circa la necessità od opportunità di procedere all'aggiornamento del Modello, nonché l'obbligo di segnalare tali esigenze al Consiglio di Amministrazione, conformemente agli artt. 6, comma 1, lett. b) e 7, comma 4, lett. a) del D.lgs. 231/01 (secondo i quali l'OdV ha la responsabilità di

formulare proposte motivate in ordine all'aggiornamento e all'adeguamento del presente Modello al Consiglio di Amministrazione).

## 8. Il Sistema Sanzionatorio

Il Sistema sanzionatorio previsto dall'art. 6 COMMA 2, lett. e) E COMMA 2 BIS lett. d) del D. Lgs. 231/01 è una condizione necessaria di validità del Modello Organizzativo finalizzato alla prevenzione dei rischi reato all'interno dell'azienda.

Il sistema sanzionatorio è conforme alla legge.

Il Modello impone comportamenti e osservanza di principi e protocolli; deve necessariamente prevedere sanzioni che puniscano i comportamenti difformi da quanto stabilito.

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

Le violazioni del Modello organizzativo o delle prescrizioni del Codice Etico ledono il rapporto di fiducia instaurato con la stessa e devono di conseguenza comportare azioni disciplinari, a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui il comportamento costituisca reato.

Ai sensi di quanto prescritto dal D. Lgs. 24/2023 si prevede espressamente che costituiscono violazione del Modello e comportano pertanto sanzioni disciplinari, secondo il sistema disciplinare, anche i seguenti atti:

- la violazione dell'obbligo di riservatezza come previsto dalla norma;
- l'ostacolo, anche tentato, all'invio di una segnalazione;
- la commissione di atti di ritorsione nei confronti del segnalante;
- la mancata attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, le responsabilità penale della persona del segnalante per i reati di diffamazione o calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, il segnalante tenuto al rispetto del Modello Organizzativo e Gestionale adottato è sanzionato ai sensi del presente Sistema sanzionatorio.

L'adozione di un sistema sanzionatorio costituisce non soltanto, come detto, una condizione di efficace attuazione del Modello medesimo (in quanto deterrente per la commissione delle violazioni), ma anche un rafforzamento della stessa efficacia dell'operato dell'Organismo di Vigilanza.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dalle risultanze del procedimento penale che si dovesse instaurare in relazione a condotte di reato, essendo strettamente connesso e conseguente alla messa in atto di comportamenti che ledono il rapporto fiduciario intercorrente tra la Società e i lavoratori.

La determinazione della tipologia e dell'entità delle sanzioni comminate a seguito delle infrazioni/degli illeciti rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/01 deve tenere in conto i seguenti

fattori: *i*) intenzionalità della condotta; *ii*) negligenza, imprudenza, imperizia dell'autore della violazione; *iii*) rilevanza e conseguenze delle violazioni/degli illeciti; *iv*) livello di responsabilità gerarchica o tecnica dell'autore della violazione/dell'illecito; *v*) eventuali circostanze aggravanti o attenuanti; *vi*) recidiva; *vii*) entità del danno derivato alla Società, anche rispetto all'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.lgs. 231/01; *viii*) eventuale concorso con altri dipendenti; *ix*) prevedibilità dell'evento.

Sono ritenute circostanze aggravanti: *i*) la reiterazione della condotta (che comporti più violazioni del Modello Organizzativo, dei protocolli e del Codice Etico); *ii*) il concorso di due o più soggetti nella commissione della violazione; *iii*) la violazione delle norme che tutelano la sicurezza dei lavoratori e in materia ambientale.

Il Sistema Sanzionatorio deve essere soggetto a periodica verifica e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, sia con riferimento alla sua efficacia, sia con riferimento all'informazione e divulgazione nei confronti dei destinatari del Modello.

Esso si rivolge indistintamente sia ai dipendenti a vario titolo della Società (per cui saranno previste sanzioni disciplinari), sia ai collaboratori esterni e ai terzi che operino in nome e per conto o nell'ambito della Società (per cui saranno previste sanzioni di natura contrattuale, come ad esempio la risoluzione del contratto).

In sintesi, il sistema disciplinare sanziona le violazioni delle prescrizioni, delle procedure del Modello e/o dei principi e delle regole di condotta del Codice Etico, con ciò facendosi riferimento ad ogni violazione (anche con condotte omissive o in concorso con altri) delle previsioni del Modello, delle procedure in esso contenute, nonché dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico.

Le violazioni, qualora accertate, sono, appunto, considerate "illeciti disciplinari" e sono sanzionabili attraverso il Sistema di cui al presente paragrafo, nel rispetto delle disposizioni di legge vigenti, delle norme della contrattazione collettiva applicabile, delle procedure interne, delle disposizioni in materia di privacy.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'instaurazione e dalle risultanze del procedimento penale che si dovesse instaurare in relazione a condotte di reato, essendo strettamente connesso e conseguente alla messa in atto di comportamenti che ledono il rapporto fiduciario intercorrente tra la Società e i lavoratori.

### **Accertamento e conclusione dell'istruttoria**

L'indagine per l'accertamento delle violazioni del Codice Etico e/o del Modello adottato ai sensi del D.lgs. 231/2001 compete all'Organismo di Vigilanza.

In seguito alla segnalazione della possibile violazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo, o comunque qualora l'OdV rilevi una possibile violazione a dette prescrizioni, dà impulso al procedimento disciplinare nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, con contestazione degli addebiti per iscritto. È garantito il diritto della controparte alla difesa e il principio di riservatezza, nel rispetto della dignità della persona.

L'Ente a seguito della segnalazione dovrà:

- garantire, secondo il principio della riservatezza, la segretezza delle informazioni e dell'identità di chi ha effettuato la segnalazione;

- avviare senza ritardo l'iter per l'accertamento della violazione;
- garantire che tutte le informazioni e la documentazione siano archiviate e non accessibili se non a personale autorizzato;
- in fase di istruttoria, garantire che siano valutati tutti i documenti e sentite le persone informate sui fatti;
- garantire il diritto alla difesa.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, i procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni restano validi i poteri già conferiti, nei limiti delle rispettive deleghe e competenze, agli organi direttivi di UCI.

La decisione spetta al Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, o all'Assemblea dei soci nei casi di procedimenti nei confronti di Amministratori.

### Sanzioni per i lavoratori dipendenti

Le sanzioni per i lavoratori dipendenti sono irrogate, in conformità a quanto previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") e da eventuali normative speciali applicabili, sono quelle previste dalla legge e dall'apparato sanzionatorio del Contratto Collettivo di Lavoro ANIA e precisamente, per gli aspetti rilevanti ai fini del Decreto:

- **Rimprovero verbale:** si applica in caso di violazioni isolate e non gravi del Codice etico ovvero delle procedure interne previste dal Modello ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora tali mancanze non comportino danni o rischi di danni di qualunque tipo per UCI;
- **Biasimo scritto:** si applica al lavoratore che commette ripetute violazioni non gravi delle prescrizioni del Codice etico, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora tali mancanze non comportino danni o rischi di danni di qualunque tipo per UCI;
- **Sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di 10 giorni:** si applica al lavoratore che commette una o più violazioni delle prescrizioni del Codice etico, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora tali mancanze comportino danni o rischi di danni di qualunque tipo per UCI;
- **Licenziamento con preavviso per giustificato motivo,** si applica al lavoratore che commette più violazioni delle prescrizioni del Codice etico, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora tali mancanze comportino rilevanti danni o rischi di danni di qualunque tipo per UCI;
- **Licenziamento senza preavviso per giusta causa,** si applica al lavoratore che compie violazioni di norme che siano contemplate dal Decreto e successive modifiche e integrazioni quali "reato-presupposto" ai fini dell'applicazione della disciplina dello stesso Decreto, ovvero delle prescrizioni del Codice etico, ovvero delle procedure interne previste dal Modello, ovvero delle prescrizioni del Modello relative all'espletamento di attività sensibili, qualora la mancanza risulti diretta al compimento di un reato o di un illecito, e suscettibile di determinare l'applicazione

a carico di UCI della Società di misure previste dal Decreto, e comunque quando si tratti di condotte così gravi (per dolo o per colpa grave, riflessi penali e/o sanzionatori-pecuniari, recidiva) da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Restano ferme le tutele previste in materia di Whistleblowing per il cui dettaglio si rinvia alla specifica procedura adottata.

### **Sanzione per i Dirigenti**

La violazione del Modello e del Codice Etico da parte dei Dirigenti o l'adozione di un comportamento non conforme o non adeguato e suscettibile di esporre la Società alle sanzioni previste dal D.lgs. 231/2001, comportano l'applicazione della misura disciplinare più idonea fra quelle previste dal sistema sanzionatorio che derivano dal "CCNL Dirigenti" in vigore e dalla legislazione applicabile al rapporto di lavoro.

Può costituire un illecito l'omessa vigilanza del Dirigente sui lavoratori gerarchicamente subordinati, accertata a seguito della violazione del Modello.

Anche nei confronti dei dirigenti viene applicato il principio di proporzionalità di cui all'art. 2106 c.c., secondo la gravità dell'infrazione, il grado della colpa, l'eventuale reiterazione o l'intenzionalità del comportamento.

Restano ferme le tutele previste in materia di Whistleblowing per il cui dettaglio si rinvia alla specifica procedura adottata.

### **Sanzioni nei confronti degli Amministratori**

In caso di violazione del Modello e del Codice Etico da parte di uno degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informa senza indugio il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione al fine di porre in essere le misure considerate più idonee secondo le normative di legge, determinate in base alla gravità, alla colpa ed al danno derivante alla Società.

I soggetti destinatari dell'informativa dell'Organismo di Vigilanza possono assumere, secondo quanto previsto dallo Statuto, gli opportuni provvedimenti e le misure più idonee previste dalla legge fino alla revoca delle deleghe eventualmente conferite e/o alla revoca della carica o dell'incarico attribuito, e/o all'azione di responsabilità.

Nel caso in cui un amministratore sia legato alla Società anche da un rapporto di lavoro subordinato, saranno applicate anche le sanzioni previste per i Dirigenti.

Alla votazione non partecipa il Consigliere o i Consiglieri coinvolti.

Restano ferme le tutele previste in materia di Whistleblowing per il cui dettaglio si rinvia alla specifica procedura adottata.

### **Sanzioni nei confronti dei Sindaci**

In caso di violazione del Codice Etico e del Modello da parte di uno o più componenti del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa gli altri membri del Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione, che si pronunciano sui provvedimenti reputati più opportuni. Alla votazione non partecipa il Sindaco o i Sindaci coinvolti.

Coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti per Statuto e per legge, si applicano i provvedimenti reputati più opportuni, fino alla revoca del mandato e/o all'azione di responsabilità.

Restano ferme le tutele previste in materia di Whistleblowing per il cui dettaglio si rinvia alla specifica procedura adottata.

### **Sanzioni nei confronti dei fornitori e dei collaboratori esterni o terzi che a qualunque titolo agiscono per nome di UCI**

L'inosservanza/l'omissione delle disposizioni Modello, dei principi e delle regole di condotta contenute nel Codice Etico, inclusa la violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza, determina la comminazione di sanzioni secondo il principio di gradualità.

Ogni violazione da parte dei Consulenti, dei Fornitori o dei Partner delle regole di cui al presente Modello agli stessi applicabili o di commissione dei reati è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole contrattuali o nelle lettere di incarico.

Le sanzioni possono essere costituite da penali pecuniarie e in casi più gravi, fino alla risoluzione del rapporto instaurato. È diritto dell'Ente, in caso di violazione del Modello, richiedere il risarcimento del danno subito per il comportamento del terzo.

Restano ferme le tutele previste in materia di Whistleblowing per il cui dettaglio si rinvia alla specifica procedura adottata.

### **Sanzioni nei confronti dei Membri dell'OdV**

In caso di violazione del Codice Etico e/o del Modello da parte di uno o più componenti dell'OdV, gli altri membri informano il Collegio Sindacale e il Consiglio di Amministrazione.

Gli Organi Sociali, valutata la concreta fondatezza della segnalazione, prenderanno i provvedimenti più opportuni quali ad esempio la revoca dell'incarico ai singoli componenti, ovvero la decadenza e la costituzione di un nuovo OdV.

Resta salvo ogni diritto della Società a chiedere il risarcimento del danno subito a causa del comportamento dell'OdV.

Restano ferme le tutele previste in materia di Whistleblowing per il cui dettaglio si rinvia alla specifica procedura adottata.