

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

INTEGRATO CON APPOSITA SEZIONE PER ANTICORRUZIONE  
(LEGGE N. 190 DEL 2012)

**UNI.CO.G.E Srl**

Sede legale: Piazza Costituzione, 4 - 37047 San Bonifacio (VR)

P. IVA/Cod. Fisc: 03237330232 Cap. Sociale: 34.167,90€ i.v.

Registro imprese di Verona n° 319715

Numero REA VR: 126170 - [info@unicoge.it](mailto:info@unicoge.it)



## INDICE

<b>PARTE 1</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001</b>	<b>5</b>
1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001: brevi cenni	5
1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. Reati presupposto)	6
1.3 Terminologia	9
1.4 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto	11
1.5 La prevenzione della corruzione nelle società in controllo pubblico - L'adozione di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'integrità implementato con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	12
<b>PARTE 2:</b>	<b>14</b>
<b>DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE</b>	<b>14</b>
2.1 Presentazione di UNI.CO.G.E. S.R.L.	14
2.2 Storia giudiziaria della società	14
2.3 Sistema di Governance	14
2.4 L'assetto organizzativo di UNI.CO.G.E. S.R.L.	16
<b>PARTE 3:</b>	<b>19</b>
<b>IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA UNI.CO.G.E. S.R.L.</b>	<b>19</b>
3.1 Premessa - Principi ispiratori all'adozione del Modello 231	19
3.2 Adozione del Modello 231 di UNI.CO.G.E. S.R.L.	20
3.3 Metodologia utilizzata nella predisposizione del Modello 231	20
3.4 La struttura documentale del Modello 231	22
3.5 Il Codice Etico	23
3.6 Potenziale commissione di Reati presupposto e principi di comportamento (Risk Assessment)	24
3.7 Attività di comunicazione e formazione	24

<b>PARTE 4:</b>	<b>26</b>
<b>IL SISTEMA DISCIPLINARE</b>	<b>26</b>
4.1 Il Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ex art. 6 D.Lgs. 231/2001 adottato daUNI.CO.G.E. S.R.L.	26
4.2. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)	26
4.3 Misure nei confronti dei dirigenti	29
4.4 Misure nei confronti dei terzi	29
4.5 Procedimento di irrogazione delle sanzioni	30
<b>PARTE 5:</b>	<b>32</b>
<b>L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b>	<b>32</b>
5.1 Principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza di UNI.CO.G.E. S.R.L.	32
5.2 Composizione e funzionamento dell'O.d.V.	33
5.3 Flussi informativi da e verso l'O.d.V. e relativa archiviazione	35
5.4 Segnalazioni da parte di soggetti interni (esponenti aziendali, dipendenti – c.d. “whistleblowing”) e terzi	36
<b>PARTE 6:</b>	<b>38</b>
<b>SISTEMA INTEGRATO DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	<b>38</b>
6.1 La sezione anticorruzione	38
6.2 La sezione trasparenza e obblighi di pubblicazione	39
6.3 Il Responsabile per la Corruzione e la Trasparenza (RPCT)	40
6.4 Accesso civico	41

## PARTE 1

### INTRODUZIONE AL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001

#### 1.1 Il Decreto Legislativo 231/2001: brevi cenni

L'8 giugno 2001 è stato emanato il D.Lgs. 231/2001 che ha adeguato la normativa nazionale in materia di responsabilità degli Enti, forniti di personalità giuridica e non, ad una serie di convenzioni internazionali e direttive europee: Convenzione di Bruxelles del 26.7.95 e del 26.5.97, Convenzione OCSE del 17.12.1997, Convenzione Internazionale del 9.12.1999, Convenzioni e Protocolli dell'Organizzazione delle Nazioni Unite del 15.11.2000, del 31.5.2001 e del 31.10.2003, Legge Comunitaria 2004, DIR. 20 05/60/CE, DIR. 2006/70/CE.

Il D.Lgs. 231/2001, rubricato "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica a norma dell'Art.11 della Legge 29.9.2000 n. 300", ha introdotto per la prima volta in Italia la responsabilità degli Enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio degli Enti stessi. È stata, quindi, introdotta una responsabilità autonoma dell'Ente per Reati che nascono all'interno del proprio ambito e che va ad aggiungersi (distinguendosi) dalla specifica responsabilità dell'autore materiale dell'illecito. Fino all'introduzione del D.Lgs. 231/2001, infatti, gli Enti, a causa del principio secondo il quale la responsabilità penale è personale, non subivano conseguenze sanzionatorie ulteriori ad un eventuale risarcimento del danno e, sul piano penale, risultavano sanzionabili esclusivamente ai sensi degli Artt. 196 e 197 c.p. (articoli che prevedono tuttora un'obbligazione civile per il pagamento di multe o ammende inflitte esclusivamente in caso di insolubilità dell'autore materiale del reato).

Gli articoli del D.Lgs. 231/2001, identificano come soggetti attivi del reato soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso. Gli articoli identificano, inoltre, come soggetti attivi, anche le persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

Il D.Lgs. 231/2001 coinvolge nella sanzione di taluni illeciti penali il patrimonio degli Enti che ne abbiano tratto un vantaggio o che abbiano avuto interesse nella commissione del reato stesso. Per tutti gli illeciti commessi è sempre prevista l'applicazione di una sanzione pecuniaria (oltre alla confisca del profitto che l'Ente ha tratto dal reato, anche nella forma per equivalente); per i casi più gravi sono previste anche misure interdittive quali la sospensione o revoca di licenze e concessioni, il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione (PA), l'interdizione dall'esercizio dell'attività, l'esclusione o la revoca di finanziamenti e

contributi, il divieto di pubblicizzare beni e servizi.

Dall'8 giugno 2001 ad oggi il D.Lgs. 231/2001 ha subito modifiche ed integrazioni al fine di adeguarsi agli strumenti legislativi nazionali che hanno introdotto nuovi reati presupposto. Per questo motivo la scrittura di "D.Lgs. 231/01" si intende come all'ultimo stato delle sue successive modifiche ed integrazioni (si legga, quindi, come D.Lgs. 231/01 e s.m.i.). La normativa vigente onera gli enti ad adeguare i propri modelli interni di organizzazione, gestione e controllo in funzione di prevenzione rispetto ai reati indicati dal legislatore.

## **1.2 I reati che determinano la responsabilità amministrativa dell'ente (c.d. Reati presupposto)**

I reati in relazione ai quali è prevista la responsabilità amministrativa dell'Ente sono espressamente indicati nella Sezione III del Decreto, rubricata "*Responsabilità amministrativa da reato*".

Il testo originario, riferito ad una serie di reati commessi nei confronti della pubblica amministrazione, è stato integrato da successivi provvedimenti legislativi che hanno ampliato il novero degli illeciti la cui commissione può comportare la responsabilità amministrativa dell'Ente.

Inoltre, la Legge 16 marzo 2006, n. 146 (di seguito, la "Legge 146/2006"), recante "Ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 ed il 31 maggio 2001" prevede la responsabilità dell'Ente in caso di commissione di determinati reati (c.d. Reati Transnazionali).

Si segnala inoltre, come in prossimità dell'adozione del presente Modello sia recentemente intervenuta la Legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Legge Spazzacorrotti) la quale ha introdotto importanti novità anche in riferimento ai reati presupposto, con particolare riguardo all'art. 25 D.Lgs. 231/2001.

Sono, pertanto, allo stato, ricompresi:

- **1. Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato, di un ente pubblico o dell'Unione europea o per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture (Art. 24, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo modificato dalla L. 161/2017 e dal D.Lgs. n. 75/2020]**
- **2. Delitti informatici e trattamento illecito di dati (Art. 24-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 48/2008; modificato dal D.Lgs. n. 7 e 8/2016 e dal D.L. n. 105/2019]**

- 3. Delitti di criminalità organizzata (Art. 24-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 94/2009 e modificato dalla L. 69/2015]
- 4. Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio (Art. 25, D.Lgs. n. 231/2001) [modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 3/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 5. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (Art. 25-bis, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.L. n. 350/2001, convertito con modificazioni dalla L. n. 409/2001; modificato dalla L. n. 99/2009; modificato dal D.Lgs. 125/2016]
- 6. Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 7. Reati societari (Art. 25-ter, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 61/2002, modificato dalla L. n. 190/2012, dalla L. 69/2015 e dal D.Lgs. n.38/2017]
- 8. Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (Art. 25-quater, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2003]
- 9. Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (Art. 25-quater.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 7/2006]  
Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 583-bis c.p.)
- 10. Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 228/2003; modificato dalla L. n. 199/2016]
- 11. Reati di abuso di mercato (Art. 25-sexies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 62/2005]
- 12. Altre fattispecie in materia di abusi di mercato (Art. 187-quinquies TUF) [articolo modificato dal D.Lgs. n. 107/2018]
- 13. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (Art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 123/2007; modificato L. n. 3/2018]
- 14. Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art. 25-octies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 231/2007; modificato dalla L. n. 186/2014 e dal D.Lgs. n. 195/2021]
- 15. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

- 16. Altre fattispecie in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti (Art. 25-octies.1 comma 2, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. 184/2021]

**Altre fattispecie**

- 17. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 99/2009]
- 18. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 116/2009]
- 19. Reati ambientali (Art. 25-undecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 121/2011, modificato dalla L. n. 68/2015, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- 20. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 109/2012, modificato dalla Legge 17 ottobre 2017 n. 161]
- 21. Razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla Legge 20 novembre 2017 n. 167, modificato dal D.Lgs. n. 21/2018]
- 22. Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (Art. 25-quaterdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 39/2019]
- 23. Reati Tributari (Art. 25-quinquesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dalla L. n. 157/2019 e dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 24. Contrabbando (Art. 25-sexiesdecies, D.Lgs. n. 231/2001) [articolo aggiunto dal D.Lgs. n. 75/2020]
- 25. Responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato (Art. 12, L. n. 9/2013) [Costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva]
- 26. Reati transnazionali (L. n. 146/2006) [Costituiscono presupposto per la responsabilità amministrativa degli enti i seguenti reati se commessi in modalità transnazionale]
- 27. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies) e Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies) [articoli aggiunti dalla L. 9 marzo 2022 n. 22]

La descrizione delle singole condotte rilevanti ai fini della legge penale viene rinviata al *Risk Assessment*, il quale ne costruisce parte integrante a tutti gli effetti.

La società si riserva di aggiornare tempestivamente il presente Modello ogni qualvolta le

modifiche legislative lo impongano.

### 1.3 Terminologia

Nel presente documento i termini di seguito indicati hanno il seguente significato:

- **Attività sensibile:** attività a rischio di commissione reato ossia attività nel cui ambito ricorre il rischio di commissione di un reato compreso in quelli contemplati dal D.Lgs. 231/2001; si tratta di attività nelle cui azioni si potrebbero, in linea di principio, configurare condizioni, occasioni o mezzi, anche in via strumentale, per la concreta realizzazione della fattispecie di reato;
- **Codice Etico:** documento che contiene i principi generali di comportamento a cui i destinatari devono attenersi con riferimento alle attività definite dal presente Modello;
- **D.Lgs. 231/2001:** 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, a norma dell'Art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300", pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 140 del 19 giugno 2001 e sue successive modificazioni ed integrazioni (s.m.i.);
- **Destinatari:** soci, amministratori, dirigenti, sindaci, dipendenti, fornitori, subappaltatori e tutti quei soggetti con cui la Società può entrare in contatto nello svolgimento di relazioni d'affari;
- **Dipendenti:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro subordinato;
- **Indebiti disciplinari:**
  - a. del tipo *inosservanza lieve*" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società;
  - b. del tipo *inosservanza ripetuta*" quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo;
  - c. del tipo *inosservanza grave*" quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa, abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo
  - d. del tipo *violazione colposa*" quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza;
- **Linee Guida di Confindustria:** Linee Guida per la Costruzione dei Modelli di

Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n. 231, approvate il 7 marzo 2002 e aggiornate a marzo 2014 e a giugno 2021. Le Linee Guida di Confindustria raccolgono una serie di indicazioni e misure, essenzialmente tratte dalla pratica aziendale, ritenute in astratto idonee a rispondere alle esigenze delineate dal D.Lgs. 231/2001, dove, però, non sono forniti riferimenti puntuali se non sul piano metodologico; le Linee Guida, pertanto, mirano a orientare le imprese nella realizzazione di tali modelli, non essendo proponibile la costruzione di casistiche decontestualizzate da applicare direttamente alle singole realtà operative; fermo restando il ruolo chiave delle Linee Guida sul piano della idoneità astratta del Modello, il giudizio circa la concreta implementazione ed efficace attuazione del Modello stesso nella quotidiana attività dell'impresa è rimesso alla libera valutazione del giudice penale. Quest'ultimo può esprimere un giudizio sulla conformità e adeguatezza del Modello rispetto allo scopo di prevenzione dei reati da esso perseguito;

- **Modello 231:** si intende l'insieme dei principi di condotta, delle procedure e dei protocolli ad essi ispirati, adottati dalla UNI.CO.G.E. S.R.L. al fine di prevenire la commissione di reati, così come previsto dal D. Lgs. 231/2001;
- **O.d.V.:** Organismo di Vigilanza previsto dall'Art. 6 co.1 lett. b) del D.Lgs. 231/2001, avente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché sull'aggiornamento dello stesso;
- **P.A.:** la Pubblica Amministrazione, inclusi i relativi funzionari ed i soggetti incaricati di pubblico servizio. Nell'ambito dei pubblici ufficiali (PU) ed incaricati di pubblico servizio (IPS) sono ricompresi anche gli amministratori, i dirigenti ed i funzionari di società di diritto privato che svolgano un pubblico servizio;
- **Personale:** tutte le persone fisiche che intrattengono con la Società un rapporto di lavoro, inclusi i lavoratori dipendenti, interinali, i collaboratori, gli "stagisti" ed i liberi professionisti che abbiano ricevuto un incarico da parte della Società stessa ;
- **Personale Apicale:** i soggetti di cui all'Art. 5, co. 1, lett. a) del D.Lgs. 231/2001, ovvero i soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale; in particolare, gli amministratori e il direttore generale;
- **Personale sottoposto ad altrui direzione:** i soggetti di cui all'Art. 5, co. 1, lett. b) del D.Lgs. 231/2001, o tutto il Personale che opera sotto la direzione o la vigilanza del Personale Apicale;
- **Principi generali di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal Codice Etico al fine di prevenire la commissione dei Reati, suddivise per tipologia di Destinatari;
- **Principi specifici di comportamento:** le misure fisiche e/o logiche previste dal documento portante del Modello al fine di prevenire la realizzazione dei Reati e suddivise in funzione

delle diverse tipologie dei suddetti Reati;

- **Procedure:** documenti formalizzati atti a disciplinare uno specifico processo aziendale o una serie di attività costituenti il processo;
- **Protocolli:** documenti opportunamente formalizzati per la prevenzione del rischio con il compito di definire la condotta del personale ossia di regolamentare le attività sensibili per evitare la commissione dei reati presupposto; i protocolli sono gli strumenti principali di riduzione del rischio fino ad un livello accettabile, obiettivo prefissato dalla Società.
- **Reati:** i reati ai quali si applica la disciplina prevista dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i.;
- **Sistema Disciplinare:** insieme delle misure sanzionatorie applicabili in caso di violazione del documento portante del Modello e del Codice Etico;
- **Società, Impresa, Azienda:** la società UNI.CO.G.E. S.R.L.

#### **1.4 L'adozione del "Modello di Organizzazione e di Gestione" quale comportamento doveroso della società al fine di prevenire, per quanto possibile, il compimento dei reati previsti dal Decreto**

L'articolo 6 del Decreto introduce una particolare forma di esonero dalla responsabilità in oggetto qualora l'Ente dimostri:

- a) di aver adottato ed efficacemente attuato attraverso il suo organo dirigente, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) di aver affidato ad un organismo interno, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli, nonché di curare il loro aggiornamento;
- c) che le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente i suddetti modelli di organizzazione e di gestione;
- d) che non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla precedente lett. b).

Il Decreto prevede, inoltre, che i modelli di cui alla lettera a), debbano rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le aree a rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto;
- predisporre specifici protocolli al fine di programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- prevedere modalità di individuazione e di gestione delle risorse finanziarie dell'azienda

idonee ad impedire la commissione di tali reati;

- prescrivere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello;
- configurare un sistema disciplinare interno idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Lo stesso Decreto dispone che i modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui sopra, sulla base di linee guida redatti dalle associazioni rappresentative di categoria e giudicati idonei dai ministeri competenti.

### **1.5 La prevenzione della corruzione nelle società in controllo pubblico - L'adozione di un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza e l'integrità implementato con il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**

L'art. 1, c. 2-bis, della legge anticorruzione prevede che tanto le pubbliche amministrazioni quanto *gli altri soggetti di cui all'art. 2-bis, c. 2, del d.lgs. n. 33 del 2013* siano destinatari delle indicazioni contenute nel PNA ma secondo un regime differente: infatti, mentre le prime sono tenute ad adottare un vero e proprio PTPC, **i secondi devono adottare misure integrative di quelle adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.**

Con specifico riferimento alla nozione di società in controllo pubblico, l'art. 2, c. 1, lett. m), d.lgs. n. 175/2016 definisce come tali le società in cui una o più amministrazioni pubbliche esercitano poteri di controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. Pertanto, sono qualificate come società in controllo pubblico: (i) le società in cui un'amministrazione pubblica dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; (ii) le società in cui un'amministrazione pubblica dispone dei voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; (iii) le società che sono sotto l'influenza dominante di un'amministrazione pubblica in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Inoltre, rientrano tra le società in controllo pubblico anche quelle a controllo congiunto, ossia le società in cui il controllo ai sensi dell'art. 2359 c.c. è esercitato da una pluralità di amministrazioni.

La legge anticorruzione prevede espressamente che anche gli enti privati in controllo pubblico debbano introdurre ed implementare adeguate misure organizzative e gestionali. In particolare, il PNA prevede che, al fine di evitare inutili ridondanze nel caso in cui questi enti abbiano già adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, nell'ambito della propria azione di prevenzione della corruzione possono far perno su questi ultimi, purché il relativo ambito di applicazione venga esteso non solo ai reati contro la pubblica amministrazione menzionati nel d.lgs. n. 231/2001, ma anche a tutte quelle condotte considerate dalla legge anticorruzione, sia dal lato attivo che dal lato passivo, e anche in relazione al tipo di attività svolto dall'ente. Pertanto, ciò implica che le società in

controllo pubblico debbano necessariamente rafforzare le misure anticorruzione già adottate ai sensi del d.lgs. n. 231/2001 ovvero introdurre apposite misure anticorruzione ai sensi della l. n. 190/2012 qualora non abbiano adottato un modello di organizzazione, gestione e controllo di cui al d.lgs. n. 231/2001. Da ciò consegue dunque che le società in controllo pubblico sono destinatarie di discipline e obblighi sovrapponibili e intersecabili. In particolare, l'ANAC ha adottato delle apposite Linee Guida, dapprima con la determinazione 17.6.2015, n. 8, poi sostituita dalla determinazione 8.11.2017, n. 1134. Tali Linee Guida prevedono espressamente che le società in controllo pubblico sono tenute ad integrare il modello 231 con le misure volte a prevenire il verificarsi di episodi corruttivi e di illegalità. In particolare, con riguardo alla tipologia dei reati da prevenire, il d.lgs. n. 231/2001 concerne i reati commessi nell'interesse o a vantaggio della società, diversamente la legge anticorruzione è volta a prevenire anche reati commessi a danno della società. Inoltre, le citate misure devono confluire all'interno di un documento che tiene luogo del PTPC, e se riunite in un unico documento unitamente a quelle di cui al d.lgs. n. 231/2001 devono essere collocate in un'apposita sezione facilmente identificabile, tenuto conto delle differenti forme di gestione e responsabilità ad esse correlate

Pertanto, UNI.Co.G.E. S.R.L. ha inteso adottare il presente Modello contestualmente alle misure integrative anticorruzione.

## **PARTE 2:**

### **DESCRIZIONE DELLA REALTÀ AZIENDALE – ELEMENTI DEL MODELLO DI GOVERNANCE**

#### **2.1 Presentazione di UNI.CO.G.E. S.R.L.**

UNI.Co.G.E. S.R.L. (Unione Commerciale Gestione Energia S.R.L.) è una società a responsabilità limitata avente ad oggetto la gestione integrata delle risorse energetiche di alcuni comuni situati nel veronese e nel vicentino.

La società, costituitasi nel 2002, nasce dall'iniziativa dei comuni di Cologna Veneta, Colognola ai Colli, Lonigo, San Bonifacio, Soave e Zimella i quali si costituivano in società al fine di acquisire i contratti che gli stessi avevano con gli utenti del territorio per la vendita e distribuzione del gas metano. Invero, tale acquisizione veniva posta in essere a seguito della liberalizzazione dei mercati energetici prevista dal D. Lgs. 79/1999 e dal D. Lgs. 164/00 (c.d. Decreto Letta).

Solo successivamente, a seguito di un piano strategico elaborato nel 2005 e con conseguente aumento del capitale sociale, oltre ai suddetti comuni (che ancora oggi detengono la maggioranza delle quote societarie) diventavano soci di UNI.Co.G.E. S.R.L. anche due partner privati, ovvero Sinergas S.P.A. e Veneto Banca S.P.A.

Attualmente, quindi, UNI.Co.G.E. è una società mista avente come oggetto sociale non solo la vendita di gas metano, ma altresì di energia elettrica anche a mezzo di impianti di produzione da fonti rinnovabili, e si rivolge tanto ai singoli nuclei familiari quanto alle aziende, agevolando tali soggetti nella valutazione delle condizioni di acquisto proposte e aiutandoli nella scelta delle soluzioni più convenienti ed adatte alle proprie esigenze.

Allo stato odierno, la società presenta quattro dipendenti, avvalendosi di soggetti terzi per la consulenza e l'assistenza finalizzate ad organizzare meglio le proprie attività, per i servizi relativi alla gestione dei rapporti con clienti e con fornitori ed in generale per lo svolgimento della propria attività di impresa.

#### **2.2 Storia giudiziaria della società**

La società non ha pendente alcun procedimento penale in ambiti concernenti il D.Lgs. 231/2001.

#### **2.3 Sistema di Governance**

UNI.Co.G.E. S.R.L. è una **Società a Responsabilità Limitata**, e adotta un sistema “tradizionale” di *governance*, caratterizzato dalla presenza di:

**- Assemblea dei Soci**

All’assemblea dei Soci spettano le decisioni sui supremi atti di governo della Società, secondo quanto previsto dalla Legge e dallo Statuto;

**- Consiglio di amministrazione**

L’organo amministrativo è investito dei più ampi poteri per l’amministrazione ordinaria e straordinaria della società e può quindi compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l’attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi solo quelli che la Legge o lo Statuto riservano all’assemblea.

Ai sensi dell’art. 18 dello Statuto, rientrano nei poteri di ordinaria amministrazione i seguenti atti: l’acquisto, la vendita, la permuta di beni mobili iscritti nei pubblici registri, ed ogni altro atto relativo, pertinente e connesso a questi.

**- Presidente del Consiglio di Amministrazione**

I poteri e le deleghe conferiti al Presidente del Consiglio di Amministrazione sono indicati nello Statuto e in apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

La rappresentanza della società spetta al Presidente del Consiglio di Amministrazione ed al Vice Presidente vicario del Consiglio di Amministrazione, fornito di poteri delegati e nei limiti della delega.

L’organo Amministrativo può nominare direttori generali, amministrativi e tecnici nonché procuratori per singoli affari o per categorie di affari.

**-Direttore Generale**

Ricopre i ruoli ed esercita i poteri ed i compiti - con le conseguenti le responsabilità - in forza di specifica delega conferita dal Consiglio di Amministrazione, con possibile attribuzione della rappresentanza della società.

**- Collegio sindacale**

Il Collegio sindacale, attualmente costituito da cinque sindaci (tre effettivi e due supplenti), è chiamato a vigilare sull’osservanza della legge, dell’atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione nello svolgimento delle attività sociali.

**- Società di revisione**

UNI.Co.G.E. S.R.L. si è dotata di un soggetto che esercita un controllo contabile, ai sensi dell’art. 2409 bis e ss. c.c.

**- Organismo di Vigilanza**

Organismo istituito in conformità e con i poteri previsti dal D. Lgs. 231/2001 e dal presente Modello. L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare sull'attuazione ed il rispetto del Codice Etico e del Modello di Organizzazione e gestione.

Alla luce della struttura aziendale e del coefficiente di rischio riscontrato è stato valutato idoneo per le finalità sottese alla nomina l'istituzione di un Organismo di Vigilanza monocratico, con la selezione di un professionista esterno esperto della materia.

I principali strumenti di *governance* di cui la Società si è dotata, possono essere così riassunti:

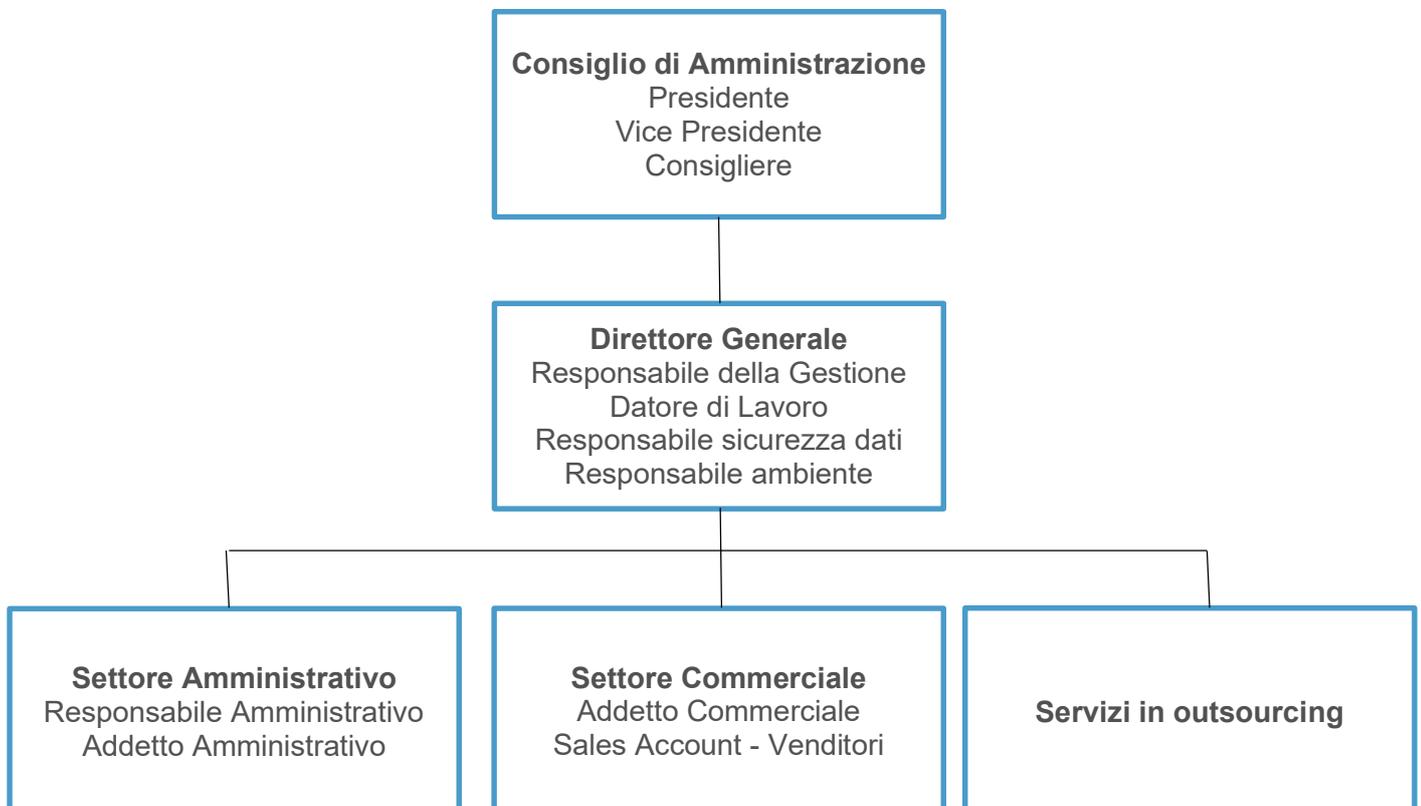
- **Uno Statuto sociale:** atto che regola la vita interna ed il funzionamento della società, nel rispetto delle norme inderogabili poste dal Codice Civile;
- **Un sistema di protocolli (manuali, procedure e istruzioni):** volti a regolamentare in modo chiaro ed efficace i processi rilevanti della Società, in conformità con il disposto dell'art. 6 comma 2 lett. b) D.Lgs. 231/2001, il quale dispone che il Modello Organizzativo deve *"prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire"*;
- **Codice Etico e di comportamento:** documento stilato ed adottato su base volontaria dalla società, che definisce il complesso di norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere. Si rivela inoltre come una motivazione forte per il rispetto di regole di qualità, stimola azioni correttive al fine di migliorare i rapporti tra aziende. Il codice etico è documento integrante del presente Modello di organizzazione e gestione redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

#### **2.4 L'assetto organizzativo di UNI.Co.G.E. S.R.L.**

La struttura organizzativa della Società è riassunta nell'organigramma funzionale sotto riportato, utile anche ai fini dell'individuazione dei process owner e prevede:

- **Consiglio di Amministrazione** formato da tre componenti: Presidente, Vice Presidente e Consigliere;
- **Direttore Generale:** sulla scorta di specifica delibera del Consiglio di Amministrazione, ha la responsabilità della gestione della società ed assume ogni misura ed iniziativa diretta ad attuare gli indirizzi generali fissati dal Consiglio di Amministrazione; è Datore di Lavoro ai fini della sicurezza sul lavoro e Responsabile del rispetto di tutte le normative applicabili all'attività d'impresa, nonché dell'esecuzione di tutti gli adempimenti normativi, tra cui in particolare quelli relativi alla vendita di gas ed energia elettrica, di trattamento dei dati ed ambientale;

- **Settore Amministrativo:** composto da due figure, una avente il ruolo di Responsabile amministrativo ed una il ruolo di Addetto amministrativo. Tali figure si occupano, a titolo esemplificativo e non esaustivo, della tenuta della contabilità, dei pagamenti di adempimenti societari e fiscali, e delle relazioni con il Collegio Sindacale e con i professionisti esterni;
- **Settore Commerciale,** guidato dal Direttore Generale e composto da un Addetto Amministrativo, il quale coordina i sales account ed i venditori in regime di libera professionale, svolge gli adempimenti interni legati all’acquisto vendita di gas ed energia elettrica, oltre a coadiuvare il Direttore Generale nello svolgimento di tutti gli adempimenti operativi legati alla gestione dell’attività aziendale.
- **Servizi in outsourcing:** servizi di front office, back office, call center, billing, gestione sito Internet e supporto al recupero crediti stragiudiziale sono invece gestiti da un fornitore esterno, selezionato tramite procedura di affidamento ai sensi dell’art. 60 del D. Lgs. 50/2016. Altre attività e servizi di supporto sono svolti da outsourcer selezionati (es. manutenzione impianti fotovoltaici, commercialista, legali per l’attività di recupero crediti, RSPP, consulente in materia di sicurezza, consulente informatico, etc).





## PARTE 3: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO ADOTTATO DA UNI.CO.G.E. S.R.L.

### 3.1 Premessa - Principi ispiratori all'adozione del Modello 231

La Società UNI.Co.G.E. S.R.L., al fine di garantire ed assicurare condizioni di rispetto della legge, di correttezza, chiarezza e trasparenza nella conduzione di tutte le attività aziendali, ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo in linea con le prescrizioni e con il contenuto del D.Lgs. 231/2001.

La Società UNI.Co.G.E. S.R.L., nonostante l'adozione del Modello sia considerata e indicata dal D.Lgs. 231/2001 come una facoltà e non come un obbligo, ritiene tale opportunità un efficace strumento nei confronti di coloro i quali operano all'interno ed all'esterno della realtà aziendale. Tutto ciò per garantire ed assicurare il rispetto dei principi generali e specifici di comportamento che possono prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto, così come individuati nel documento ***Rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (Risk Assessment)***.

L'individuazione delle attività sensibili, ossia esposte al rischio di commissione dei Reati, e la loro gestione, attraverso un efficace sistema di controlli, si propone di:

- Rendere pienamente consapevoli, dirigenti, dipendenti, stakeholder e tutti coloro che operano in nome e per conto di UNI.Co.G.E. S.R.L., dei rischi di incorrere in un illecito passibile di sanzioni, su un piano penale e amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti della Società stessa;
- Ribadire che forme di comportamento illecito sono fortemente condannate da UNI.Co.G.E. S.R.L. in quanto (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarre vantaggio) sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etico - sociali cui UNI.Co.G.E. S.R.L. si attiene nell'espletamento della propria mission aziendale;
- Consentire ad UNI.Co.G.E. S.R.L., grazie ad un'azione di monitoraggio sulle attività sensibili a rischio reato, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei Reati stessi. Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di rendere consapevoli i destinatari dello stesso del rispetto dei ruoli, delle modalità operative, delle procedure e, in altre parole, del Modello adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire la commissione dei Reati.

UNI.Co.G.E. S.R.L. ritiene che l'adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo costruito secondo le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001, rappresenti un valido ed

efficace strumento per sensibilizzare amministratori, dipendenti, dirigenti, fornitori, *stakeholder* e tutti quei soggetti terzi che hanno rapporti con UNI.Co.G.E. S.R.L.

Ai suddetti soggetti destinatari del Modello è richiesto l'espletamento delle proprie attività attraverso comportamenti corretti e trasparenti che seguano i valori etici e sociali a cui si ispira l'azione di UNI.Co.G.E. S.R.L. e che possano così prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto.

### **3.2 Adozione del Modello 231 di UNI.Co.G.E. S.R.L.**

Essendo il Modello un *atto di emanazione dell'organo dirigente*" (in conformità alle prescrizioni dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto), è rimessa agli Amministratori la responsabilità di approvarlo e recepirlo, mediante apposita delibera.

Il Consiglio di Amministrazione della Società UNI.Co.G.E. S.R.L. ha approvato questo Modello ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

La Società, nel predisporre il presente documento, ha fatto riferimento alle Linee Guida di Confindustria, approvate il 7 marzo 2002 ed aggiornate al marzo 2014, alle sentenze giurisprudenziali e alla storia aziendale, nonché alle Linee Guida adottate dall'ANAC con la determinazione 8.11.2017, n. 1134.

La struttura documentale diretta così adottata, a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001, risulta essere idonea a prevenire i Reati presupposto indicati nello stesso Decreto Legislativo.

Parimenti, anche il Codice Etico è stato approvato con delibera dal Consiglio di Amministrazione, in quanto parte integrante del Modello Organizzativo a cui è allegato.

Nella competenza del Consiglio di Amministrazione della Società rientrano altresì le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere opportune o necessarie in seguito all'introduzione di nuove disposizioni di legge, a mutamenti della struttura organizzativa e/o della realtà aziendale.

Le successive modifiche o integrazioni, anche proposte dall'Organismo di Vigilanza sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione della Società.

### **3.3 Metodologia utilizzata nella predisposizione del Modello 231**

La procedura di redazione del presente Modello 231 è stata oggetto di diverse fasi, finalizzate a dotare la società di presidi interni che siano in grado di fronteggiare la probabilità di accadimento del reato, riconducendolo entro un margine di rischio tollerabile.

#### **a. Mappatura delle attività sensibili ed individuazione delle funzioni aziendali coinvolte**

L art. 6, comma 2, lett. a), del D.Lgs. 231/2001 dispone che il Modello debba prevedere un meccanismo volto ad *individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati*".

Il primo passaggio per l'elaborazione di un efficace sistema di prevenzione, è quindi strettamente connesso all'identificazione delle attività sensibili al rischio di commissione di un reato presupposto.

L attività sensibile è definita infatti come quell insieme di operazioni ed atti che possono esporre la società al rischio di commissione di un reato richiamato dal D.Lgs. 231/2001.

Si pone, perciò, massima attenzione nell'identificazione di quale sia l attività e/o l azione del processo in cui è presente il rischio reato.

#### **b. Valutazione del rischio**

Ai fini della presente valutazione, è importante definire una soglia che determini quando esiste un "presupposto sufficiente" alla commissione del reato presupposto.

L individuazione di tale soglia non è univocamente determinabile dal momento che risulta essere legata al contesto di attività della società.

Sulla base di indicatori caratteristici, definiti situazione per situazione, sarà quindi valutabile il caso in cui il rischio di commissione di un reato manca dei presupposti sufficienti, ossia ha presupposti insufficienti.

Diverso sarà, invece, il caso in cui non risulta applicabile al contesto della Società l ipotesi di commissione del reato presupposto, ossia si ha la non applicabilità.

La valutazione delle attività sensibili dovrà essere sviluppata per tutti i reati presupposto, senza esclusioni, al fine di rendere davvero efficace l analisi stessa.

#### **c. Individuazione dei Processi a Rischio**

Al termine delle verifiche di cui sopra, UNI.Co.G.E. S.R.L. ha individuato le attività aziendali o le fasi delle stesse nel cui ambito possono essere astrattamente commessi Reati e/o Illeciti Amministrativi: i Processi a Rischio.

Nell'attuale versione del Modello Organizzativo risultano individuate come Processi a Rischio, in relazione al Decreto Legislativo, e, conseguentemente regolamentate al fine della prevenzione della commissione di Reati e/o Illeciti Amministrativi, le aree di attività specificatamente individuate nel documento aziendale denominato "Risk Assessment" e che costituisce parte integrante del presente Modello.

Il Risk Assessment consente di rilevare la mappatura dei rischi di commissione dei reati

presupposto e successivamente di valutare la quantificazione degli stessi rischi in funzione della probabilità di accadimento e della gravità del reato.

L'obiettivo del Risk Assessment è quello di tenere il rischio residuo a livello di accettabilità con un sistema di gestione tale da garantire la prevenzione del rischio attraverso il monitoraggio continuativo dell'efficacia e dell'adeguatezza dei protocolli preventivi nonché dei controlli di presidio del rischio stesso.

#### **d. Sistema organizzativo e Codice Etico**

A seguito di una valutazione dei rischi di commissione dei reati presupposto indicati nel D.Lgs. 231/2001, e dell'individuazione dei Processi a Rischio, è stata elaborata una struttura documentale aziendale costituita da un sistema di protocolli interni finalizzati a regolamentare e disciplinare le attività interne societarie, avuto mente all'art. 6 comma 2 lett. b) D.Lgs. 231/2001, il quale stabilisce che la società debba *“prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire”*.

Tale documentazione costituisce la cd. **“Parte speciale”** del Modello.

I suddetti documenti sono stati redatti sulla base dell'indice di rischio emerso in relazione all'oggetto dell'attività, e sono periodicamente aggiornati e resi disponibili a tutti i soggetti interessati.

### **3.4 La struttura documentale del Modello 231**

La struttura documentale diretta a supporto dei requisiti espressi dal D.Lgs. 231/2001 è costituita da:

1. **Parte Generale:** documento portante del Modello il quale, in armonia a quanto disposto dall'art. 6 comma 2 bis D.Lgs. 231/2001 ricomprende altresì:
  - a) Sistema Disciplinare (PARTE 4 del presente documento);
  - b) I principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza (PARTE 5 del presente documento);
  - c) Flussi Informativi verso e dall Organismo di Vigilanza (Par. 5.2).
2. **Codice Etico e di comportamento;**
3. **Rilevazione dei rischi di commissione dei reati presupposto (*Risk Assessment*);**
4. **Parte Speciale** (Sistema dei Protocolli);
5. **Regolamento per la gestione delle attività di selezione del personale;**
6. **Regolamento acquisti.**

La struttura documentale, coerentemente con i dettami previsti del D.Lgs. 231/2001 e dalla L. 190/2012, risponde alle seguenti esigenze:

- Individuazione dei reati che possono essere commessi e che risultano essere presupposto per la definizione della responsabilità amministrativa della Società;
- Mappatura delle attività sensibili al rischio di commissione del reato presupposto;
- Definizione e aggiornamento dei documenti aziendali a supporto;
- Impostazione delle azioni di controllo (tipologia, responsabilità e periodicità) a presidio del rischio di commissione del reato presupposto ;
- Pianificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza;
- Definizione di un sistema disciplinare adeguato all'azione di sanzionamento del mancato rispetto delle procedure e delle disposizioni societarie (protocolli);
- Definizione dei principi di comportamento aziendali;
- Individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati.

### 3.5 Il Codice Etico

Il documento pubblico denominato "Codice Etico", definisce gli obblighi giuridici e i valori morali a cui la Società, UNI.Co.G.E. S.R.L., si conforma.

Nel Codice Etico vengono identificate le responsabilità di ciascun soggetto destinatario, dai Dipendenti a tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini della Società.

Dai principi generali di comportamento, ivi definiti, discendono norme e modalità operative da attuare in UNI.Co.G.E. S.R.L., nonché i principi ispiratori per gli Amministratori e per i dirigenti nel dare concreta attuazione all'attività di Direzione della Società.

Il documento Codice Etico presenta inizialmente i termini per una sua corretta diffusione a cui seguono gli "obblighi dei destinatari" nonché i riferimenti da seguire in caso di violazioni del codice".

Nel Codice Etico è posto particolare risalto alla comunicazione ai destinatari di *mission* e di valori di UNI.Co.G.E. S.R.L..

Nel Codice Etico sono descritti i seguenti "principi generali di comportamento": legalità; lealtà e correttezza; qualità del prodotto; valorizzazione delle risorse umane; salute e sicurezza sui luoghi di lavoro; ambiente; partecipazione e reciprocità; nella gestione della redazione dei documenti contabili societari e nelle comunicazioni sociali; accortezza nelle transazioni commerciali; divieto di operazioni finalizzate al riciclaggio di denaro; tutela di dati e sistemi

informatici; comunicazioni verso l'esterno.

Nel Codice Etico sono, inoltre, descritti i seguenti "principi specifici di comportamento":

- nelle relazioni con i Dipendenti (per la selezione e scelta del personale nonché per la trasparenza nelle relazioni e nelle comunicazioni aziendali);
- nelle relazioni con la Pubblica Amministrazione e le Autorità di Vigilanza e di Controllo e nella gestione dei procedimenti legali;
- nelle relazioni con i Fornitori (per la selezione e scelta dei fornitori e nella gestione degli acquisti);
- nelle relazioni con i *Competitors* (nel rispetto della proprietà industriale e intellettuale);
- nelle relazioni con i Clienti (per una correttezza e completezza delle informazioni e per il coinvolgimento dei Clienti);
- nelle relazioni con gli altri interlocutori, tra cui i Soci, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione contabile, le Associazioni di categoria, i sindacati e i partiti politici;
- nell'elargizione o accettazione di doni o altre utilità.

### **3.6 Potenziale commissione di Reati presupposto e principi di comportamento (Risk Assessment)**

Le attività considerate rilevanti ai fini della predisposizione del Modello sono quelle che, a seguito di specifica analisi dei rischi, hanno manifestato fattori di rischio relativi alla commissione di violazioni delle norme penali indicate dal D.Lgs. 231/2001 o, in generale, dal Codice Etico della Società stessa.

L'analisi dei rischi è stata strutturata in modo da valutare per ciascuna fase dei processi, quali possono essere quelli potenzialmente a rischio relativamente ai singoli articoli del D.Lgs. 231/2001

Le principali aree di attività potenzialmente a rischio verranno elencate nelle parti speciali del presente Modello.

I principi generali di comportamento, a cui i Destinatari si devono adeguare, sono riportati nel Codice Etico che costituisce un idoneo strumento preventivo alla commissione dei Reati.

### **3.7 Attività di comunicazione e formazione**

Al fine di garantire l'efficacia del Modello, la Società assicura un'ampia informazione (comunicazione) sul Modello stesso e un'adeguata formazione di base a tutti i destinatari

interessati relativamente all'applicazione dei protocolli quali strumenti di prevenzione alla commissione dei reati presupposto di cui al D.Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.

UNI.Co.G.E. S.R.L. ha deciso di organizzare la diffusione del presente Modello avviene tramite:

1. Comunicazione mediante email a tutto il personale dipendente;
2. Consegna *brevi manu* nelle attività di formazione e all'atto dell'assunzione di un nuovo dipendente;
3. Apposizione di una copia cartacea nella bacheca fisica.

L'attività di comunicazione e formazione (es. in punto di Codice Etico, disciplina preventiva e repressiva dei fenomeni corruttivi, policies aziendali anti-illegalità) è oggetto di un'opportuna pianificazione e di un periodico svolgimento, in particolare sono necessarie attività formative di aggiornamento in occasione di cambiamenti organizzativi e/o gestionali nonché al verificarsi di eventi di tentativo o commissione dei reati presupposto.

L'attività di formazione deve poi essere seguita da precise attività di verifica del raggiungimento degli obiettivi informativo-formativi (es. mediante questionari, custoditi in archivio).

Il Consiglio di Amministrazione di UNI.Co.G.E. S.R.L. pianifica annualmente l'allocazione di risorse e mezzi, necessari alla realizzazione del piano formativo, redatto sulla base delle esigenze aziendali di comunicazione e formazione.

I contratti stipulati con fornitori, consulenti e partner riportano un'apposita clausola che richiede alla controparte uno specifico impegno al rispetto dei principi comportamentali idonei a prevenire la commissione di atti illeciti rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

## PARTE 4: IL SISTEMA DISCIPLINARE

### 4.1 Il Sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello ex art. 6 D.Lgs. 231/2001 adottato da UNI.CO.G.E. S.R.L.

Il "Sistema Disciplinare", formalizza e costituisce quanto richiesto dal D.Lgs. 231/2001 per ottenere e garantire il rispetto dei principi di comportamento definiti e l'estraneità della Società da pratiche illecite e scorrette.

L'art. 6 comma 2 lett e) D.Lgs. 231/2001, nel disciplinare le caratteristiche dei Modelli 231, prevede espressamente che debbano *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

L'obiettivo del Sistema Disciplinare è quello di scoraggiare la realizzazione di pratiche criminose da parte del personale della Società e degli altri Destinatari del Modello, punendo comportamenti che violano i principi di comportamento indicati ed espressi dal Modello e dal Codice Etico nonché comportamenti che violano procedure aziendali che, pur non prefigurando ipotesi di reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, sono da considerarsi rilevanti per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali della Società.

Il suddetto Sistema Disciplinare integra, per gli aspetti rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/2001, e non sostituisce il più generale sistema sanzionatorio (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di riferimento e Statuto dei Lavoratori) inerente i rapporti tra datore di lavoro e dipendente, così come disciplinato dalla normativa giuslavoristica pubblica e privata.

### 4.2. Misure nei confronti dei dipendenti (non dirigenti)

Il Sistema Disciplinare interno alla società prevede sanzioni commisurate alla gravità dell'infrazione commessa e rispetta le disposizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori e nei vigenti CCNL.

Per i Dipendenti non dirigenti di UNI.Co.G.E. S.R.L. le sanzioni applicabili (nel rispetto del CCNL di categoria) sono:

- **richiamo verbale;**
  - ▶ Tale provvedimento è applicato in casi di inosservanza lieve dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza lieve dei protocolli di prevenzione aziendale; tolleranza di inosservanze lievi o irregolarità commesse da propri

sottoposti o da altri appartenenti al personale.

- ▶ Si ha ***inosservanza lieve***” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo e non abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società.
- **ammonizione scritta;**
- ▶ Tale provvedimento è applicato in caso di recidività dell inosservanza; inosservanza ripetuta dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza ripetuta dei protocolli di prevenzione aziendale; tolleranza di inosservanze colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; mancato adempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.
  - ▶ Si ha ***inosservanza ripetuta***” quando le condotte siano ripetute e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.
- **multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;**
- ▶ Tale provvedimento è applicato quando per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, si verifica che le precedenti mancanze rivestono una maggiore importanza; inosservanza grave dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; inosservanza grave dei protocolli di prevenzione aziendale; nell ambito dei flussi informativi all O.d.V., violazione delle misure di tutela del segnalante, nonché l effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate, senza conseguenze; omessa segnalazione o tolleranza di inosservanze ripetute o gravi commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni.
  - ▶ Si ha ***inosservanza grave***” quando le condotte siano gravi e caratterizzate da colpa e abbiano generato rischi di sanzioni o danni per la Società nonché non siano caratterizzate da dolo.
- **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;**
- ▶ Tale provvedimento è applicato in caso di violazione colposa dei principi generali di comportamento del Codice Etico e dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello; violazione colposa dei protocolli di prevenzione aziendale; omessa segnalazione o tolleranza di violazioni colpose commesse da propri sottoposti o da altri appartenenti al personale; nell ambito dei flussi informativi all O.d.V., grave violazione delle misure di tutela del segnalante nonché

L'effettuazione con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate se con conseguenze negative in capo al soggetto segnalato e/o all'azienda; ripetuto inadempimento a richieste di informazione o di esibizione di documenti da parte dell'Organismo di Vigilanza, salvo motivate giustificazioni (quando questo comporta danno o sanzione per la Società).

- ▶ Si ha **violazione colposa**” quando le condotte siano caratterizzate da colpa e non da dolo nonché abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società più importanti rispetto all'inosservanza.

- **licenziamento disciplinare senza preavviso e con le altre conseguenze di ragione e di legge;**

- ▶ Tale provvedimento è applicato in caso di violazione (dolosa o con colpa grave) delle norme di comportamento previste dal documento portante del Modello, dal Codice Etico, tali da provocare grave nocimento morale o materiale alla Società e tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quale l'adozione di comportamenti che integrano uno o più Reati o fatti illeciti che rappresentino presupposti dei Reati, ovvero a titolo di esempio:

- a) Infrazione dolosa delle norme aziendali emanate ai sensi del D.Lgs. 231/2001 di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi penali o pecuniari o per la recidività o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, e da non consentire comunque la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto stesso;
- b) Compimento doloso di atti non dovuti od omissione di atti dovuti ai sensi del Modello o dei relativi principi generali di comportamento, che abbia causato, al termine di un processo giudiziario, la condanna della Società a pene pecuniarie e/o interdittive per aver compiuto i reati previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- c) Infrazione dolosa di procedure aziendali e/o del sistema dei controlli interni di gravità tale, o per la dolosità del fatto o per i riflessi tecnico organizzativi, legali, economici o reputazionali o per la sua particolare natura, da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro, è da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

- ▶ Si ha **violazione dolosa o grave con colpa**” quando le condotte siano caratterizzate da dolo o siano caratterizzate da particolare gravità e presenza di colpa e abbiano generato potenziali rischi di sanzioni o danni per la Società.

- **sospensione dal servizio con mantenimento del trattamento economico per lavoratori sottoposti a procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001;**

- ▶ Tale provvedimento è applicato nei confronti di Dipendenti, sottoposti ad indagini preliminari ovvero sottoposti ad azione penale per un Reato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la Società può disporre, in ogni fase del procedimento penale in atto, l'allontanamento dal servizio del soggetto interessato per motivi cautelari. L'allontanamento dal servizio deve essere reso noto per iscritto al Dipendente interessato e può essere mantenuto dalla Società per il tempo ritenuto necessario ma non oltre il momento in cui sia divenuta irrevocabile la decisione del giudice penale. Il Dipendente allontanato dal servizio conserva, per il periodo relativo al procedimento penale ex D.Lgs. 231/2001, il diritto all'intero trattamento economico ed il periodo stesso è considerato servizio attivo per ogni altro effetto previsto dal CCNL.

#### 4.3 Misure nei confronti dei dirigenti

Per i Dirigenti di UNI.Co.G.E. S.R.L. le sanzioni applicabili rispettano il CCNL di categoria.

Alla notizia di una violazione del Modello, nel caso in cui la violazione del Modello da parte di uno o più dirigenti sia accertata ai sensi del precedente paragrafo, la società adotta nei confronti dell'autore della condotta censurata quanto previsto per legge e per contratto applicabile, tenuto conto dei criteri individuati al precedente paragrafo. Se la violazione del Modello sia tale da fare venire meno il rapporto di fiducia, la sanzione è individuata nel licenziamento per giusta causa.

#### 4.4 Misure nei confronti dei terzi

Tra i soggetti destinatari del Sistema Disciplinare sono, in particolare, da ricomprendersi quelli indicati dal Codice Civile all'Art. 2094 (Prestatore di lavoro subordinato) e all'Art. 2095 (Categorie dei prestatori di lavoro: dirigenti, quadri, impiegati e operai), e, ove non ostino imperative norme di legge, tutti i "portatori di interesse" (gli *stakeholders*), tra cui anche gli amministratori e i collaboratori esterni della Società e l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

Per quanto concerne le figure di lavoratori autonomi, collaboratori e altri soggetti terzi, le violazioni o l'aggiramento dei principi generali di comportamento del Codice Etico o dei principi specifici di comportamento previsti dal documento portante del Modello, rappresentano un grave inadempimento nell'esecuzione dei contratti.

Si richiamano pertanto le disposizioni dell'Art. 1453 e seguenti del Codice Civile in relazione alla risoluzione del contratto per inadempimento (secondo le previste clausole risolutive espresse).

In tutti i rapporti con i suddetti soggetti devono, quindi, prevedersi, laddove possibile, tali specifiche clausole risolutive espresse, in particolare all'interno dei contratti di fornitura e collaborazione, nonché devono essere previste specifiche clausole di risarcimento del danno procurato e di manleva.

La violazione e l'inosservanza dei principi fondamentali del Modello, così come sintetizzati nel presente documento da parte dei terzi potrà costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, fino a comportare anche la risoluzione del contratto ed in ogni caso legittimerà UNI.Co.G.E. S.R.L. a richiedere il risarcimento dei danni patiti e *patiendi*.

#### **4.5 Procedimento di irrogazione delle sanzioni**

Qualora riscontri la violazione del Modello da parte di un soggetto destinatario, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione una relazione contenente:

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

Entro dieci giorni dall'acquisizione della relazione dell'OdV, o nel caso in cui la violazione del Modello sia pervenuta dal responsabile del personale, il Consiglio di Amministrazione o un delegato da quest'ultimo, convoca il membro indicato dall'OdV, da tenersi entro e non oltre trenta giorni dalla ricezione della relazione stessa.

La convocazione deve:

- essere effettuata per iscritto;
- contenere l'indicazione della condotta contestata e delle previsioni del Modello oggetto di violazione;
- indicare la data della adunanza, con l'avviso all'interessato della facoltà di formulare eventuali rilievi e/o deduzioni, sia scritte e sia verbali.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla scorta degli elementi acquisiti, determina la sanzione ritenuta applicabile, motivando l'eventuale dissenso rispetto alla proposta formulata dall'OdV.

In caso di contestazione a un lavoratore dipendente la procedura di accertamento dell'illecito deve essere espletata nel rispetto delle prescrizioni previste dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, nonché dei contratti collettivi applicabili.



## PARTE 5: L'ORGANISMO DI VIGILANZA

### 5.1 Principi fondamentali dell'Organismo di Vigilanza di UNI.CO.G.E. S.R.L.

La parte dedicata all'Organismo di Vigilanza definisce la composizione e le modalità operative dell'Organismo di Vigilanza (O.d.V.) della Società UNI.Co.G.E. S.R.L., come quell' *Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo* che ha *il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli* e di *curare il loro aggiornamento* (D.Lgs. 231/2001, Art. 6, comma 1, lett. b).

Al fine di soddisfare le funzioni stabilite dalla norma appena richiamata, l'Organismo deve soddisfare i seguenti requisiti:

- **Identificazione dell'O.d.V.:** i membri dell'Organismo di Vigilanza, sulla scorta della più recente giurisprudenza e della migliore dottrina, non appartengono al personale interno alla Società, bensì sono consulenti esterni, scelti tra esperti della materia, sulla base della presenza dei requisiti di professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza, autonomia funzionale e continuità di azione;
- **Modalità di nomina dell'O.d.V. e sua durata in carica:** i membri sono nominati con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione di UNI.CO.G.E. S.R.L. e annualmente lo stesso C.d.A. valuta l'adeguatezza dell'O.d.V. in funzione degli eventuali cambiamenti della Società e dei risultati delle attività svolte dall'O.d.V.;
- **Cause di ineleggibilità, motivi e poteri di revoca:** la revoca dei poteri propri dell'Organismo di Vigilanza (o anche di uno solo dei membri di questo, in caso in cui la società in futuro dovesse valutare opportuno dotarsi di Organo collegiale) e l'attribuzione di tali poteri ad altro soggetto, potrà avvenire soltanto per giusta causa, anche legata ad interventi di ristrutturazione organizzativa della Società, mediante un apposita delibera del Consiglio di Amministrazione;
- **Funzioni e poteri dell'O.d.V.:** l'O.d.V. è completamente autonomo nell'esplicazione dei suoi compiti e le sue determinazioni sono insindacabili;
- **Regolamento dell'O.d.V.:** l'O.d.V. si dota di un proprio Regolamento che ne assicura l'organizzazione e gli aspetti di funzionamento quali, ad esempio, il piano delle attività, la periodicità degli interventi ispettivi, le modalità di deliberazione, le modalità di convocazione e verbalizzazione delle proprie adunanze, la risoluzione dei conflitti d'interesse e le modalità di modifica/revisione del Regolamento stesso, in UNI.CO.G.E. S.R.L.;
- **Previsione di spesa e remunerazione dei membri dell'O.d.V.;**

- **Reporting dell O.d.V. e obblighi di informazione verso l O.d.V.:** definizione dei flussi informativi dall O.d.V. nei confronti del C.d.A. dei flussi informativi verso l O.d.V. da parte dei soggetti destinatari, indicati nel documento;
- **Obblighi di riservatezza:** i componenti dell O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie e informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni; tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

## 5.2 Composizione e funzionamento dell'O.d.V.

Il Consiglio di Amministrazione è il soggetto responsabile della definizione, progettazione e composizione di un O.d.V. "adeguato" all'Ente, in grado di vigilare sia sul funzionamento, sull'osservanza e sull'aggiornamento del Modello, sia sull'effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto .

Pertanto il modello deve disciplinare tutti gli elementi che contribuiscono alla definizione di un O.d.V. coerente con le caratteristiche dell'Ente, quanto a settore di appartenenza, complessità organizzativa, dimensioni, profilo di rischio ecc..

L'O.d.V. deve agire in base alle linee guida definite e approvate dall'Organo Amministrativo nel Modello, e non è opportuno che intervenga sulla sua architettura.

### - Composizione, nomina e cessazione dall'incarico

UNI.Co.G.E. S.R.L. ha inteso dotarsi di un O.d.V. monocratico, composto da un membro esterno, il quale resta in carica per tre anni e può essere rinominato per un massimo di 2 esercizi.

Ciò, in particolare, avuto mente alla disposizione di cui all'art. 6 comma 4 D.Lgs. 231/2001 secondo cui "*negli enti di piccole dimensioni i compiti indicati nella lettera b), del comma 1 (ossia il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo), possono essere svolti direttamente dall'organo dirigente*".

L'accettazione della carica deve essere comunicata per iscritto, da parte del soggetto interessato, al C.d.A..

Nel caso del venir meno (per dimissioni, rinuncia, ecc.) dell'O.d.V., la nomina del sostituto è deliberata dal C.d.A.. Il soggetto nominato rimane in carica fino alla scadenza del mandato.

La revoca dell'incarico di membro dell'O.d.V. può avvenire solo attraverso delibera del C.d.A. e solo in presenza di giusta causa: perdita di requisiti di eleggibilità (professionalità, onorabilità, competenza, indipendenza e autonomia funzionale); inadempimento degli obblighi afferenti all'incarico; mancanza di diligenza nell'esercizio dell'incarico.

#### **- Convocazione**

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 3 volte all'anno. Per ogni argomento da trattare deve essere messa a disposizione dell'O.d.V. e degli eventuali consulenti, *advisor* ed esperti la relativa documentazione. L'O.d.V. si riunisce altresì su propria autonoma iniziativa ogni qual volta ritenga opportuno intervenire su processi sensibili o situazioni anomale o segnalazioni.

#### **- Modalità di funzionamento**

Le decisioni dell'O.d.V. sono adottate in forma scritta con redazione di apposito verbale.

L'O.d.V. disciplina il proprio funzionamento attraverso la redazione ed approvazione di un proprio apposito regolamento, conformemente agli articoli precedenti ed ai seguenti criteri di massima

L'O.d.V. può convocare durante la riunione, per consulenza, addetti della Società o consulenti esterni con esperienza in specifiche aree.

#### **- Verbalizzazione delle sedute**

Delle riunioni dell'Organismo di Vigilanza viene redatto un sintetico verbale da parte dell'O.d.V. stesso, anche al di fuori dei suoi componenti.

Il verbale deve essere firmato dal componente dell'O.d.V. e dall'eventuale segretario verbalizzante, con conservazione a cura del componente O.d.V.

#### **- Scioglimento dell'O.d.V.**

L'O.d.V. è automaticamente sciolto qualora venga meno la periodicità della convocazione. Il C.d.A. provvede al rinnovo dell'O.d.V..

#### **- Cause di ineleggibilità / decadenza**

Non possono essere eletti alla carica di componente dell'Organismo di Vigilanza coloro che abbiano subito sentenze di condanna passate in giudicato per reati previsti dal D.Lgs. 231/2001 e s.m.i. o che comportino l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici, che amministrino imprese o organizzazioni che, anche in modo indiretto, ostacolano lo sviluppo umano o contribuiscono a violare i diritti fondamentali della persona, e che si trovano comunque nelle condizioni ostative previste dal Codice Etico della Società.

#### **- Rendiconto periodico**

L'Organismo di Vigilanza elabora con cadenza annuale un rendiconto della propria attività e fornisce al C.d.A. un quadro completo delle attività svolte e, ove è il caso, in corso di svolgimento e/o programmate.

#### **- Obblighi di riservatezza**

I componenti dell'O.d.V. sono tenuti al segreto in ordine alle notizie ed informazioni acquisite nell'esercizio delle loro funzioni. Tale obbligo, tuttavia, non sussiste nei confronti del C.d.A. e dei Soci dell'Azienda.

I componenti dell'O.d.V. assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative alle segnalazioni che agli stessi dovessero pervenire in ordine a presunte violazioni del Modello.

I componenti dell'O.d.V. si astengono, inoltre, dal ricercare ed utilizzare informazioni riservate, per fini diversi da quelli di cui all'Art. 6 del D.Lgs. 231/2001, o in ogni caso per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'O.d.V..

In ogni caso, ogni informazione in possesso dei membri dell'O.d.V. viene trattata in conformità con la legislazione vigente in materia.

L'inosservanza dei suddetti obblighi implica la decadenza automatica dalla carica di membro dell'Organismo di Vigilanza.

### **5.3 Flussi informativi da e verso l'O.d.V. e relativa archiviazione**

**Tutte le informazioni, i dati e le notizie attinenti l'attuazione del Modello sono comunicate all'O.d.V. da parte di dipendenti, collaboratori, fornitori e clienti di UNI.Co.G.E. S.R.L..**

Un canale informatico dedicato è istituito al fine di facilitare i flussi informativi; è definita una casella di posta elettronica, accessibile solo da parte dei membri dell'O.d.V., con il seguente indirizzo:

**odv@unicoge.it**

L'O.d.V. valuterà le segnalazioni ricevute e gli eventuali provvedimenti conseguenti a sua discrezione e responsabilità, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e/o il responsabile della presunta violazione.

Le segnalazioni potranno essere inviate in forma scritta, oppure potranno essere raccolte e verbalizzate dall'O.d.V., ed avere ad oggetto ogni violazione o sospetto di violazione del Modello.

L'O.d.V. agirà in modo da garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Società o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

L'obbligo di informazione grava in genere su tutto il personale che venga in possesso di notizie relative alla commissione dei reati all'interno di UNI.Co.G.E. S.R.L. o a "prassi" non in linea con le regole di comportamento descritte nel Codice Etico.

#### **5.4 Segnalazioni da parte di soggetti interni (esponenti aziendali, dipendenti – c.d. "whistleblowing") e terzi**

UNI.Co.G.E. S.R.L. recepisce peraltro le novità introdotte con la legge 179/17 in materia di **whistleblowing protection** con la recente nota illustrativa di Confindustria.

In tale ottica, UNI.Co.G.E. S.R.L., in applicazioni alle migliori *best practices* in tema di *compliance*, ha adottato la seguente specifica "*procedura segnalazioni*" volta a disciplinare l'istituzione e la gestione di canali di segnalazione, finalizzati ad assicurare un flusso informativo adeguato nei confronti della Società (attraverso l'Organismo di Vigilanza), per quanto riguarda irregolarità o violazioni del Modello, del Codice Etico e dei Protocolli dell'azienda, commesse da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ivi compresi eventuali consulenti delegati.

I principi di riferimento che orientano la gestione delle segnalazioni sono i seguenti:

1. **Garanzia di anonimato e riservatezza del segnalante:** tutte le funzioni, posizioni organizzative e dipendenti della Società interessati dalla ricezione e trattamento delle segnalazioni devono garantire l'assoluta riservatezza e la non divulgazione del nominativo delle persone segnalanti se non all'Organismo di Vigilanza;
2. **Segnalazioni in mala fede:** l'Organismo di Vigilanza garantisce adeguata protezione dalle segnalazioni in mala fede, censurando simili condotte e informando i soggetti/società nei casi di accertata mala fede.

Le segnalazioni possono avere origine da qualsiasi soggetto tra cui dipendenti, membri di organi sociali (Consiglio di Amministrazione), clienti, fornitori, consulenti, collaboratori, azionisti, partner di UNI.Co.G.E. S.R.L. e altri soggetti terzi.

Spetta all'O.d.V. il compito di garantire i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando altresì la riservatezza dell'identità del segnalante e la tutela dei diritti dell'azienda o delle persone accusate erroneamente e/o in mala fede.

Sono espressamente vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

Pertanto, in caso di forme di ritorsione o comunque di qualsiasi violazione, atto discriminatorio, ritorsivo o comunque illegittimo nei confronti del segnalante, questa potrà essere espressamente considerata quale violazione del Codice Etico dell'Azienda e punita secondo quanto ivi previsti, oltre che nei modi e termini previsti dalla normativa penalistica e civilistica applicabile nonché mediante denuncia all'Ispettorato nazionale del lavoro.

Le segnalazioni potranno essere inviate all'O.d.V. ai recapiti indicati nella "Scheda informativa" e nello Statuto dell'O.d.V., anche con modalità elettroniche ed informatiche.

## PARTE 6:

### SISTEMA INTEGRATO DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

#### 6.1 La sezione anticorruzione

La legge 6 novembre 2012, n. 190 “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*” (c.d. legge anticorruzione) prevede una serie di misure finalizzate a contrastare il verificarsi di fenomeni corruttivi nelle Amministrazioni Pubbliche sia centrali che locali.

UNI.Co.G.E. S.R.L., in una logica di coordinamento delle misure e di semplificazione degli adempimenti e in osservanza di quanto previsto all’interno del Piano Nazionale Anticorruzione (cap. 3.3.1, pagg. 33-34), ha deciso di integrare il presente Modello con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e illegalità in coerenza con le finalità della l. 190/2012, definite in relazione alle funzioni svolte e alla propria specificità organizzativa. Nel fare ciò, la Società è consapevole che, quanto alla tipologia dei reati da prevenire, mentre il D. Lgs. 231/2001 ha riguardo ai reati commessi nell’interesse o a vantaggio della società o che comunque siano stati commessi anche nell’interesse di questa (art. 5), diversamente la l. 190/2012 è volta a prevenire anche reati commessi in danno della società.

Le Linee Guida adottate dall’ANAC con la determinazione 8.11.2017, n. 1134 individuano inoltre i contenuti minimi che le misure di prevenzione della corruzione integrative del Modello di organizzazione, gestione e controllo devono avere in ottemperanza alle disposizioni di cui alla legge anticorruzione. In particolare, UNI.CO.G.E. S.R.L. ha inteso:

1. Analizzare la propria realtà organizzativa per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare episodi corruttivi. I risultati di tale attività sono contenuti nel documento aziendale denominato **Risk Assessment**;
2. Rafforzare il sistema dei controlli interni al fine di prevenire i rischi di corruzione;
3. Integrare il Codice Etico già adottato ai sensi del d.lgs. n. 231/2001, focalizzandosi in particolare sui comportamenti rilevanti al fine di prevenire il verificarsi di episodi di corruzione. L’inosservanza di tale Codice può dar luogo all’irrogazione di sanzioni disciplinari analogamente a quanto avviene nelle amministrazioni pubbliche con riferimento ai codici di comportamento;
4. Verificare che non sussistano situazioni di inconferibilità e incompatibilità negli incarichi di amministratore e di dirigente di cui al d.lgs. n. 39/2013 e adeguarsi alle relative norme;
5. Adottare misure necessarie ad evitare l’assunzione di dipendenti che negli ultimi tre anni di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto di pubbliche amministrazioni nei confronti delle società stesse;

6. Attivare percorsi di formazione in materia di prevenzione della corruzione di cui alla legge anticorruzione o integrare in tal senso quelli preesistenti con riferimento al Modello di organizzazione, gestione e controllo;
7. Adottare misure idonee ad incoraggiare il dipendente a denunciare illeciti di cui dovesse venire a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante (*whistleblowing*);
8. Prevedere la rotazione del personale con particolare riferimento alle figure preposte alla gestione dei processi maggiormente esposti al rischio di corruzione;
9. Monitorare l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione anche ai fini del loro aggiornamento periodico.

Conformemente a quanto richiesto dalla L. 190/2012, l'Ente ha adottato misure finalizzate alla prevenzione della corruzione con riferimento alle fasi sia di formazione sia di attuazione delle decisioni relative alle attività maggiormente esposte a rischio. Dette misure sono riportate nella parte speciale del presente modello al paragrafo 2.3 : **“Strumenti di controllo per la prevenzione della corruzione”**.

Il personale dipendente è sottoposto a misure disciplinari qualora violi le misure di prevenzione previste dal presente modello.

Ai sensi della Legge Anticorruzione, la violazione da parte dei dipendenti della Società delle misure di prevenzione previste dal Piano Anticorruzione costituisce illecito disciplinare (art. 1, co. 14, L. 190/2012).

Lo stesso D.Lgs. 231/2001 individua nell'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure previste nel Modello 231 uno degli elementi volti a garantirne l'efficace attuazione e, quindi, uno dei presupposti per escludere la responsabilità amministrativa dell'Ente (art. 6, co. 2, lett. e art. 7, co. 4, lett. b del D.Lgs. 231/2001).

## 6.2 La sezione trasparenza e obblighi di pubblicazione

La Società adotta, a titolo volontario ed in quanto ritenute applicabili, le misure a tutela della trasparenza del proprio operato in ottemperanza alle previsioni di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”*, nonché delle linee guida ANAC adottate con la delibera 1134/2017 e della circolare del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 1/2014 in materia di *“Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 in particolare, gli enti economici e le società controllate e partecipate”*.

La trasparenza è intesa come accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni o degli enti ad esse equiparati, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini e promuovere la partecipazione degli interessati all'attività dell'Ente e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche (D. Lgs. 33/2013, art. 1, c. 1).

Le esclusioni riguardano, ad esempio, i casi in cui vi sia espresso divieto per ragioni di sicurezza, di protezione dei dati personali, di segretezza e sulla base di specifiche norme di legge.

La Società ha implementato il proprio sito istituzionale con un'apposita sezione, denominata "Amministrazione Trasparente", nella quale sono pubblicati i documenti, le informazioni e i dati concernenti l'organizzazione della Società e la sua attività istituzionale, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente in forza della natura giuridica della Società stessa.

La sezione "Società Trasparente" è consultabile all'indirizzo web:

**[www.unicoge.it](http://www.unicoge.it)**

all'apposito link sulla home page ed i relativi contenuti sono in costante aggiornamento in relazione alla periodicità dei dati da pubblicare.

### **6.3 Il Responsabile per la Corruzione e la Trasparenza (RPCT)**

Le società in controllo pubblico sono inoltre tenute a nominare un RPCT secondo quanto disposto dall'art. 1, c. 7, della legge anticorruzione, cui spetta la predisposizione delle misure di prevenzione della corruzione di cui alla stessa l. n. 190/2012.

Il Consiglio di Amministrazione di UNI.Co.G.E. S.R.L. ha deliberato di nominare RPCT il Direttore Generale, nomina della quale si provvederà con l'apposito formulario a darne comunicazione all'ANAC.

Il RPCT provvede anche:

- alla verifica dell'efficace attuazione della Sezione Anticorruzione e della sua idoneità, nonché a proporre la modifica della stessa quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione;
- ad individuare il personale da inserire nei programmi di formazione sui temi etici e della legalità.

Il RPCT ha altresì facoltà di richiedere in ogni momento chiarimenti, per iscritto o verbalmente, a tutti i dipendenti relativamente a comportamenti che possono integrare anche solo potenzialmente fattispecie corruttive o comunque non conformi a canoni di correttezza ai sensi della normativa vigente in materia.

Al RPCT è garantito lo svolgimento di adeguati percorsi formativi e di costante aggiornamento.

#### **6.4 Accesso civico**

L'Accesso Civico consiste nel diritto di chiunque di richiedere documenti, informazioni o dati di cui è prevista la pubblicazione dalla normativa vigente, nei casi in cui tali documenti non siano presenti nel sito web dell'Amministrazione.

In base all'art. 2 comma 1 D. Lgs. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. 97/2016, le norme ivi contenute disciplinano "la libertà di accesso di chiunque ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni e dagli altri soggetti di cui all'articolo 2-bis, garantita, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati giuridicamente rilevanti, tramite l'accesso civico e tramite la pubblicazione di documenti".

Il RPCT presidia e risponde alle richieste di pubblicazione dei dati qualora gli stessi non siano stati pubblicati.

UNI.Co.G.E. S.R.L. non è soggetta all'applicazione della disciplina dell'accesso ai documenti amministrativi di cui alla L. 241/90, non essendo la società riconducibile al novero dei soggetti pubblici individuati dall'art. 23 della suddetta legge.