

Fondazione Unipolis

# MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D. Lgs. 231/2001)

15 aprile 2025



# Indice

<b>PARTE GENERALE</b> .....	<b>4</b>
<b>1 INTRODUZIONE</b> .....	<b>4</b>
1.1 DEFINIZIONI .....	4
1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001.....	5
1.3 SANZIONI A CARICO DELL'ENTE .....	9
1.4 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ .....	11
<b>2 I RIFERIMENTI UTILIZZATI PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>13</b>
2.1 LE LINEE GUIDA ANAC .....	13
2.2 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA .....	13
2.3 LE LINEE GUIDA ANIA .....	14
<b>3 ADOZIONE DEL MODELLO</b> .....	<b>15</b>
3.1 IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DI FONDAZIONE UNIPOLIS .....	15
3.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI DI FONDAZIONE UNIPOLIS.....	15
3.3 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO .....	16
3.4 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO.....	17
3.5 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA .....	18
3.6 DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: INDIVIDUAZIONE E ANALISI DEI PROCESSI SENSIBILI .....	20
3.7 DEFINIZIONE DEI PRINCIPI ETICI .....	20
3.8 LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO .....	21
<b>4 I PROCESSI ESPOSTI ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS. 231/2001</b> .....	<b>22</b>
4.1 I PROCESSI SENSIBILI DI UNIPOLIS.....	22
<b>5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA</b> .....	<b>24</b>
5.1 INDIVIDUAZIONE, REQUISITI E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	24
5.2 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA .....	25
5.3 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE .....	26
5.4 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE .....	27
5.5 OBBLIGHI DI RISERVATEZZA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	28
5.6 LA SEGNALAZIONE DI REATI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO.....	28
<b>6 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE</b> .....	<b>29</b>
6.1 PRINCIPI GENERALI .....	29
6.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI .....	29
6.3 AMBITO DI APPLICAZIONE .....	30
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI .....	30
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI .....	30
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	30
6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI .....	30
6.8 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E FORNITORI .....	31
6.9 MISURE A TUTELA DEL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI.....	31
<b>7 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO TRA I DESTINATARI</b> .....	<b>31</b>
7.1 INFORMATIVA E FORMAZIONE PER APICALI E SOTTOPOSTI .....	31
7.2 INFORMATIVA PER I COLLABORATORI E I FORNITORI .....	32

## PARTE GENERALE

**1 INTRODUZIONE**

---

**1.1 Definizioni**

---

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Collaboratori	Soggetti che intrattengono con la Fondazione rapporti di collaborazione a vario titolo (consulenti, professionisti etc.).
Decreto o D. Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo dell'8 giugno 2001, n. 231, "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" e successive modifiche e integrazioni.
D. Lgs. 231/2007	Il Decreto Legislativo 21 novembre 2007, n. 231, come modificato dal D.lgs. n. 90/2017 concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.
Destinatari	Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, ivi compresi collaboratori e fornitori.
Ente	Persona giuridica e/o associazione anche priva di personalità giuridica.
Gruppo o Gruppo Unipol	Unipol Assicurazioni S.p.A. e le società dalla stessa controllate ai sensi dell'art. 2359 commi 1 e 2 del codice civile
Linee Guida ANAC	Linee guida per l'affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali emanate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione
Linee Guida ANIA	Linee guida per il settore assicurativo in materia di responsabilità amministrativa emanate ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 231/01 dall'Associazione Nazionale fra le Imprese Assicuratrici (ANIA)
Linee Guida Confindustria	Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/2001 emanate ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 231/01 da Confindustria.
Modello o MOG	Il presente modello di organizzazione, gestione e controllo, così come previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), del D. Lgs. 231/2001.
OdV o Organismo di Vigilanza	Organismo previsto all'art. 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 231/2001, cui è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

Reati	I reati (delitti e contravvenzioni) di cui agli artt. 24 e ss. del D. Lgs. 231/2001 e successive modifiche e integrazioni.
Soggetti in posizione apicale	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Fondazione o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della stessa.
Soggetti sottoposti all'altrui direzione o vigilanza	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti in posizione apicale.
Unipolis o Fondazione	Fondazione Unipolis
Unipol Assicurazioni (anche Unipol)	Unipol Assicurazioni S.p.A.

## 1.2 Il Decreto Legislativo 231/2001

Il D. Lgs. 231/2001, emanato in esecuzione della delega di cui all'art. 11 della legge n. 300/2000 al fine di adeguare la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali cui l'Italia aveva già da tempo aderito, quali la Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, la Convenzione del 26 maggio 1997, anch'essa firmata a Bruxelles, sulla lotta alla corruzione in cui sono coinvolti funzionari della Comunità Europea e degli Stati Membri e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali, ha introdotto nel nostro ordinamento "la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" per specifiche tipologie di reato (c.d. "reati presupposto") commesse da propri amministratori e dipendenti.

Il D. Lgs. 231/2001 può essere pertanto inteso come una "norma di sistema" che nel corso degli anni si è implementata con la previsione di nuove fattispecie di reati presupposto, successivamente elencati in modo dettagliato (Allegato 2).

La normativa in parola è frutto di una tecnica legislativa che, mutuando i principi propri dell'illecito penale e dell'illecito amministrativo, ha introdotto nell'ordinamento italiano un sistema punitivo a carico dell'impresa che va ad aggiungersi ed integrarsi con gli apparati sanzionatori esistenti.

Il giudice penale competente a giudicare l'autore del fatto di reato è, altresì, chiamato a giudicare, anche la responsabilità amministrativa dell'Ente e ad applicare, in caso di condanna, le sanzioni previste.

L'Ente può essere ritenuto responsabile qualora uno dei reati specificamente previsti dal D. Lgs. 231/2001 sia commesso nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da una persona fisica che riveste funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente (c.d. soggetti apicali) o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da una persona che esercita, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso;
- b) da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al precedente punto.

Quando l'autore del reato è un soggetto apicale il Legislatore prevede una presunzione di responsabilità per l'Ente, in considerazione del fatto che tali soggetti esprimono, rappresentano e concretizzano la politica gestionale dello stesso (art. 5, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 231/2001).

Quando l'autore dell'illecito è un soggetto sottoposto all'altrui direzione o vigilanza, la responsabilità dell'Ente è configurabile soltanto qualora la commissione del reato sia stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza (art. 5, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001): tale inosservanza deve essere dimostrata dal Pubblico Ministero.

La responsabilità dell'Ente è comunque esclusa nel caso in cui le persone che hanno commesso il reato abbiano agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

L'Ente è responsabile anche qualora l'autore del reato non sia stato identificato o non sia imputabile e anche nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia (art. 8 comma 1, lett. a) e b) del D. Lgs. 231/2001).

In caso di illecito commesso all'estero, gli Enti che hanno la loro sede principale nel territorio dello Stato italiano sono comunque perseguibili, sempre che lo Stato del luogo ove il fatto-reato è stato commesso non proceda nei loro confronti (art. 4, comma 1, del D. Lgs. 231/2001).

Alla data di aggiornamento del presente Modello, la responsabilità amministrativa degli Enti può derivare dalla commissione di specifiche tipologie di reato previste dal Decreto, che di seguito si elencano:

- Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o 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<sup>1</sup>**
- Delitti informatici: **art. 24-bis<sup>2</sup>**
- Delitti di criminalità organizzata: **art. 24-ter**
- Peculato, indebita destinazione di cose mobili, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione: **art. 25<sup>3</sup>**
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento: **art. 25-bis**
- Delitti contro l'industria e il commercio: **art. 25-bis.1**
- Reati societari: **art. 25-ter**
- Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico: **art. 25-quater**
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili: **art. 25-quater.1**
- Delitti contro la personalità individuale: **art. 25-quinquies**
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro: **art. 25-quinquies, comma 1, lettera a)**
- Abusi di mercato: **art. 25-sexies**
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro: **art. 25-septies**
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: **art. 25-octies<sup>4</sup>**
- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori: **art. 25-octies 1<sup>5</sup>**
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore: **art. 25-novies**
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria: **art. 25-decies**
- Reati ambientali: **art. 25-undecies**
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare: **art. 25-duodecies<sup>6</sup>**
- Razzismo e Xenofobia: **art. 25-terdecies<sup>7</sup>**
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: **art. 25-quaterdecies<sup>8</sup>**
- Reati tributari: **art. 25-quinquiesdecies<sup>9</sup>**
- Reati di contrabbando: **art. 25-sexiesdecies<sup>10</sup>**
- Delitti contro il patrimonio culturale: **art. 25-septiesdecies<sup>11</sup>**

<sup>1</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 75/2020 e integrato dalla Legge 137/2023

<sup>2</sup> Articolo modificato dalla Legge 90/2024

<sup>3</sup> Articolo modificato dal D.Lgs. 75/2020

<sup>4</sup> Il decreto legislativo 195/2021 ha delle implicazioni indirette sull'articolo 25-octies, pur non modificandolo, in quanto apporta modifiche agli articoli del codice penale richiamati nell'articolo 25-octies stesso. Di queste modifiche si è tenuto conto nella relativa Parte Speciale.

<sup>5</sup> Articolo introdotto dal D.Lgs. 184/2021 e integrato dalla Legge 137/2023

<sup>6</sup> Articolo modificato dalla Legge n. 161 del 2017, che ha esteso la responsabilità dell'Ente ai delitti previsti dai commi 3, 3-bis, 3-ter e 5 dell'art. 12 del D.Lgs. 286/1998 (T.U. Immigrazione)

<sup>7</sup> Articolo modificato dal D. Lgs. 21/2018: il delitto richiamato (ex art 3, comma 3-bis, legge 13 ottobre 1975, n. 654) è stato spostato nel codice penale (art 604-bis).

<sup>8</sup> Articolo introdotto dalla Legge 39/2019

<sup>9</sup> Articolo introdotto dalla Legge 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 75/2020

<sup>10</sup> Articolo introdotto dal D.Lgs. 75/2020 e modificato dal D. Lgs. 141/2024

<sup>11</sup> Articolo introdotto dalla Legge n. 22 del 2022

- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: **art. 25-duodevicies**<sup>12</sup>

La responsabilità dell'Ente può essere sancita anche in relazione ai reati transnazionali di cui all'art 10 della legge n. 146/2006 "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" (reati associativi, intralcio alla giustizia, favoreggiamento dell'immigrazione clandestina).

Nel caso in cui venga commesso uno dei reati specificatamente indicati, alla responsabilità penale della persona fisica che ha materialmente realizzato il fatto, si aggiunge, se e in quanto siano integrati tutti gli altri presupposti normativi, anche la responsabilità "amministrativa" dell'Ente.

Ulteriori approfondimenti sui reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 possono leggersi nell'Allegato 4.

Ai fini della predisposizione del presente Modello di organizzazione, gestione e controllo, sono state prese in considerazione tutte le fattispecie di reato presenti nel Decreto e sono state ritenute astrattamente ipotizzabili le fattispecie di reato di seguito riportate:

Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt.24 e 25 del Decreto)

- Malversazione di erogazioni pubbliche (art. 316-bis, cod. pen.);
- Indebita percezione di erogazioni pubbliche (art. 316-ter, cod. pen.);
- Corruzione per l'esercizio della funzione (art. 318, cod. pen.);
- Corruzione per un atto contrario ai doveri di ufficio (art. 319, cod. pen.);
- Corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter, cod. pen.);
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (art 319-quater cod. pen.);
- Corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320, cod. pen.);
- Istigazione alla corruzione (art. 322, cod. pen.);
- Traffico di influenze illecite (art 346-bis, cod. pen.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356, cod. pen.);
- Truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea (art. 640, comma 2, n. 1 cod. pen.);
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis, cod. pen.);
- Frode informatica in danno dello stato o di altro ente pubblico (art. 640 -ter, cod. pen.).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i delitti contro la Pubblica Amministrazione e la esemplificazione delle relative condotte si rinvia alla **Parte Speciale 1** "Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione".

Reati societari (art. 25-ter del Decreto)

- Impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- Corruzione tra privati (art 2635 cod. civ.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (2635 bis, cod. civ.);
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638, cod. civ.).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i reati societari e la esemplificazione delle relative condotte si rinvia alla **Parte Speciale 2** "Reati Societari".

Delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (artt. 25-octies e 25-quater del Decreto)

- Ricettazione (art. 648, cod. pen.);
- Riciclaggio (art. 648-bis, cod. pen.);
- Impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter, cod. pen.);
- Autoriciclaggio (art, 648 ter 1, cod. pen.);
- Associazioni con finalità di terrorismo anche internazionale o di eversione dell'ordine democratico (art.

<sup>12</sup> Articolo introdotto dalla Legge n. 22 del 2022

- 270-bis, cod. pen.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinquies*.1 cod. pen.).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i delitti di ricettazione e riciclaggio, e i delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico e la esemplificazione delle relative condotte, si rinvia alla **Parte Speciale 3** "Delitti di ricettazione, riciclaggio e autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico".

Delitti informatici (art. 24-bis del Decreto)

- Documenti informatici (art. 491-*bis* cod. pen.);
- Accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-*ter* cod. pen.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* cod. pen.);
- Intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quater* cod. pen.);
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-*quinquies* cod. pen.);
- Estorsione (art. 629, comma 3, cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici pubblici o di interesse pubblico (art. 635-*ter* cod. pen.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* cod. pen.);
- Detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico (art. 635-*quater*.1);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblico interesse (art. 635-*quinquies* cod. pen.).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i delitti informatici e la esemplificazione delle relative condotte, si rinvia alla **Parte Speciale 4** "Delitti informatici".

Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-ter del Decreto e Legge 16 marzo 2006, 146)

- Associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* cod. pen.).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali e la esemplificazione delle relative condotte, si rinvia alla **Parte Speciale 5** "Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali".

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-*novies* del Decreto)

- Protezione del diritto d'autore e di altri diritti connessi al suo esercizio (artt. 171, 171-*bis*, 171-*ter*, 171-*septies* e 171-*octies* L. 633/1941).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i delitti in materia di violazione del diritto d'autore e la esemplificazione delle relative condotte, si rinvia alla **Parte Speciale 6** "Delitti in materia di violazione del diritto d'autore".

Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-*duodecies* del Decreto)

- Lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato (art. 22, comma 12-*bis*, D.Lgs. 286/98).

Per una breve descrizione della fattispecie concernente il delitto di impiego di cittadini di paesi terzi il cui permesso di soggiorno è irregolare e la esemplificazione delle relative condotte, si rinvia alla **Parte Speciale 7** "Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare".

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies del Decreto)

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis cod. pen.).

Per una breve descrizione della fattispecie concernente il reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria e la esemplificazione delle relative condotte si rinvia alla **Parte Speciale 8** "Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria".

Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies del Decreto)

- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 603-bis, cod. pen.).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i delitti contro la personalità individuale e la esemplificazione delle relative condotte si rinvia alla **Parte Speciale 9** "Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro".

### 1.3 Sanzioni a carico dell'Ente

---

Le sanzioni previste per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato sono:

- (a) Sanzione amministrativa pecuniaria;
- (b) Sanzioni interdittive;
- (c) Confisca;
- (d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

#### (a) La sanzione amministrativa pecuniaria

La sanzione amministrativa pecuniaria, disciplinata dagli artt. 10 e seguenti del D. Lgs. 231/2001, costituisce la sanzione "di base" di necessaria applicazione, del cui pagamento risponde l'Ente con il suo patrimonio o con il fondo comune.

Il Legislatore ha adottato un criterio innovativo di commisurazione di tale sanzione, attribuendo al Giudice l'obbligo di procedere a due diverse e successive operazioni di apprezzamento, al fine di un maggiore adeguamento della sanzione alla gravità del fatto ed alle condizioni economiche dell'Ente.

La determinazione delle sanzioni pecuniarie irrogabili ai sensi del D. Lgs. 231/2001 si fonda su un sistema di quote. Per ciascun illecito, infatti, la legge in astratto determina un numero minimo e massimo di quote, sul modello delle cornici edittali che tradizionalmente caratterizzano il sistema sanzionatorio.

Con la prima valutazione il Giudice determina il numero delle quote (non inferiore a cento, né superiore a mille, fatto salvo quanto previsto dall'art. 25-septies "Omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime, commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro" che al primo comma in relazione al delitto di cui all'articolo 589 c.p. commesso con violazione dell'art. 55, comma 2, D. Lgs. 81/2008 prevede una sanzione pari a mille quote), tenendo conto:

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

Nel corso della seconda valutazione il Giudice determina, entro i valori minimi e massimi predeterminati in relazione agli illeciti sanzionati, il valore di ciascuna quota (da un minimo di euro 258 ad un massimo di euro 1.549) "sulla base

delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione" (art. 11, comma 2, D. Lgs. 231/2001).

L'art. 12 del D. Lgs. 231/2001 prevede una serie di casi in cui la sanzione pecuniaria viene ridotta. Essi sono schematicamente riassunti nella tabella sottostante, con indicazione della riduzione apportata e dei presupposti per l'applicazione della riduzione stessa.

1/2 (e non può comunque essere superiore ad euro 103.291,38)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato un vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo; <i>oppure</i></li> <li>• Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.</li> </ul>
da 1/3 a 1/2	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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; <i>oppure</i></li> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>
da 1/2 a 2/3	<p>[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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; <i>e</i></li> <li>• È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.</li> </ul>

#### (b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive previste dal D. Lgs. 231/2001 sono:

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

Differentemente dalla sanzione amministrativa pecuniaria, indefettibile, le sanzioni interdittive si applicano solo in relazione ai reati per i quali sono espressamente previste al ricorrere di almeno una delle condizioni di cui all'art. 13, D. Lgs. 231/2001, di seguito indicate:

- *"l'ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da soggetti in posizione apicale ovvero da soggetti sottoposti all'altrui direzione quando, in questo caso, la commissione del reato è stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative";*
- *"in caso di reiterazione degli illeciti" (l'art. 20 specifica che si ha reiterazione "quando l'ente già condannato in via definitiva almeno una volta per un illecito dipendente da reato, ne commette un altro nei cinque anni successivi alla condanna definitiva").*

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

Esclude, altresì, l'applicazione delle sanzioni interdittive il fatto che l'Ente abbia posto in essere le condotte riparatorie previste dall'art. 17, D. Lgs. 231/2001 e, più precisamente, quando concorrono le seguenti condizioni:

- *“l’ente ha risarcito integralmente il danno e ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è comunque efficacemente adoperato in tal senso”;*
- *“l’ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato 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”.*

Di regola, le sanzioni interdittive hanno una durata non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni.

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, la durata delle sanzioni interdittive può essere ridotta ad una cornice compresa tra 3 mesi e 2 anni (art 25 comma 5-bis).

La scelta della misura da applicare e della sua durata viene effettuata dal Giudice sulla base degli stessi criteri in precedenza indicati per la commisurazione della sanzione pecuniaria, *“tenendo conto dell’idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso”* (art. 14, D. Lgs. 231/2001). L’art. 25 comma 5 del D. Lgs. 231/2001 prevede una significativa eccezione, con riguardo a taluni delitti di corruzione, per i quali viene disposto un rilevante aumento della durata delle sanzioni interdittive:

- se il reato è commesso dal soggetto apicale, la durata delle sanzioni interdittive è compresa tra 4 e 7 anni;
- se il reato è commesso dal soggetto *“sottoposto”*, la durata delle sanzioni interdittive è compresa tra 2 e 4 anni.

L’interdizione dell’attività ha natura residuale rispetto alle altre sanzioni interdittive.

### **(c) La confisca**

Ai sensi dell’art. 19, D. Lgs. 231/2001 è sempre disposta, con la sentenza di condanna, la confisca, anche per equivalente, del prezzo (denaro o altra utilità economica data o promessa per indurre o determinare un altro soggetto a commettere il reato) o del profitto (utilità economica immediata ricavata) del reato, salvo per la parte che può essere restituita al danneggiato e fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

Come evidenziato dalla giurisprudenza (Cass., VI sez. pen. Sent. N. 34505 del 2012), per disporre il sequestro preventivo il Giudice deve valutare la concreta fondatezza dell’accusa e ravvisare gravi indizi di responsabilità dell’Ente.

### **(d) La pubblicazione della sentenza di condanna**

La pubblicazione in uno o più giornali della sentenza di condanna, per estratto o per intero, può essere disposta dal Giudice, unitamente all’affissione nel comune dove l’Ente ha la sede principale, quando è applicata una sanzione interdittiva. La pubblicazione è eseguita a cura della Cancelleria del Giudice a spese dell’Ente.

## **1.4 Esenzione dalla responsabilità**

Il D. Lgs. 231/2001 stabilisce che l’Ente non risponde dei reati sopraindicati nel caso in cui:

- i soggetti in posizione apicale e i soggetti subordinati abbiano agito nell’esclusivo interesse proprio o di terzi;
- i soggetti in posizione apicale abbiano agito eludendo fraudolentemente il Modello;
- la società provi di aver adottato ed efficacemente attuato *“modelli di organizzazione, gestione e controllo”* idonei a prevenire la realizzazione degli illeciti penali della specie di quello verificatosi (art. 6, D. Lgs. 231/2001);
- abbia affidato ad un organismo dell’Ente, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, il compito di

vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento.

L'adozione di un Modello specificamente calibrato sui rischi-reato, cui è esposto concretamente l'Ente, volto ad impedire attraverso la fissazione di regole di condotta la commissione di determinati illeciti, adempie pertanto a una funzione preventiva e costituisce il primo presidio del sistema volto al controllo dei rischi.

L'Ente non sarà, dunque, assoggettato alla sanzione tutte le volte in cui dimostri di aver adottato ed attuato misure organizzative, gestionali e di controllo dirette a evitare la realizzazione del reato e, tali comunque, da risultare:

- idonee, vale a dire atte a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge, nonché a individuare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- efficaci, cioè proporzionate rispetto all'esigenza di assicurare il rispetto della legge e, quindi, oggetto di revisione periodica allo scopo di operare le eventuali modifiche che si rendano necessarie nel caso di significative violazioni delle prescrizioni, ovvero in caso di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività. Deve, tra l'altro, essere previsto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure organizzative.

La Legge prevede, inoltre, che i Modelli possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni di categoria ("Linee Guida"), comunicati al Ministero di Giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i Reati.

Deve aggiungersi, inoltre, che con specifico riferimento alla efficacia preventiva del Modello relativamente ai reati (colposi) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'art. 30 del T.U. n. 81/2008 stabilisce che:

*"Il modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:*

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici;*
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti;*
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;*
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;*
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;*
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;*
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;*
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate".*

## 2 I RIFERIMENTI UTILIZZATI PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO

---

La redazione del presente Modello ha tenuto conto, tra l'altro, della *best practice* di riferimento, con particolare riguardo alle Linee guida ANAC, alle Linee Guida Confindustria, alle Linee Guida ANIA e alle indicazioni della giurisprudenza penale.

### 2.1 Le Linee guida ANAC

---

Le Linee guida ANAC stabiliscono che gli enti no-profit debbano dotarsi di un modello di organizzazione che preveda:

- l'individuazione delle aree a maggior rischio di compimento di reati;
- la previsione di idonee procedure per la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente nelle attività definite a maggior rischio di compimento di reati;
- l'adozione di modalità di gestione delle risorse economiche idonee ad impedire la commissione dei reati;
- la previsione di un appropriato sistema di trasmissione delle informazioni all'organismo di vigilanza;
- la previsione di misure di tutela dei dipendenti che denunciano illeciti;
- l'introduzione di sanzioni per l'inosservanza dei modelli adottati.

Le Linee guida prescrivono altresì la nomina di un organismo che vigili sul funzionamento, l'osservanza e l'aggiornamento del modello, prevedendo inoltre che siano adottate ed attuate adeguate modalità di controllo circa l'operato dell'organismo medesimo.

### 2.2 Le Linee Guida Confindustria

---

Nelle Linee Guida Confindustria sono delineate le attività fondamentali che ciascun Ente deve svolgere, propedeutiche all'attuazione del proprio Modello, rappresentate:

- dall'identificazione dei rischi potenziali: ossia l'analisi del contesto aziendale per individuare in quali aree o settori di attività e secondo quali modalità si potrebbero astrattamente verificare eventi pregiudizievoli per gli obiettivi indicati dal Decreto;
- dalla progettazione del sistema di controllo (cd. "protocolli" per la programmazione della formazione e attuazione delle decisioni dell'ente), ossia la valutazione del sistema esistente all'interno dell'ente per la prevenzione dei reati ed il suo eventuale adeguamento, in termini di capacità di contrastare efficacemente i rischi identificati.

Le componenti del sistema di controllo devono essere ispirate ai seguenti principi:

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione (*"ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua"*);
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni (*"nessuno può gestire in autonomia un intero processo"*);
- documentabilità dei controlli (*"i controlli devono essere documentati"*);
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e dei Modelli;
- individuazione dei requisiti dell'OdV, come rappresentati al successivo paragrafo 5;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- previsione di un sistema interno di segnalazione delle violazioni (cd. *"whistleblowing"*).

Resta fermo che i Modelli adottati dagli Enti devono essere necessariamente redatti con specifico riferimento alla propria realtà concreta, e pertanto possono anche discostarsi dalle Linee Guida le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

## 2.3 Le Linee Guida ANIA

---

L'ANIA evidenzia che, al fine di poter redigere un Modello che sia veramente idoneo a prevenire i reati considerati dal D. Lgs. 231/2001, è opportuno tenere in evidenza e seguire con attenzione i principi individuati dalle Linee Guida, i quali prevedono, al riguardo, che l'Ente:

- deve avere stabilito standard e adottato procedure di controllo, ragionevolmente atte a ridurre la possibilità di condotte illegali all'interno della compagine societaria;
- deve aver assegnato la responsabilità di sorvegliare la conformità agli standard e alle procedure formalizzate adottate dalla società;
- deve aver fatto passi concreti volti a comunicare in maniera efficace standard e procedure a dipendenti, agenti, organi sociali, consulenti e fornitori;
- deve aver adottato misure ragionevoli, volte a ottenere l'effettiva aderenza agli standard, utilizzando sistemi di monitoraggio e di auditing ragionevolmente adatti a scoprire eventuali condotte illecite, introducendo, a tal fine, un sistema di segnalazioni che consenta a dipendenti, organi sociali, consulenti e fornitori di denunciare casi di violazione di norme, senza timore di ritorsioni;
- deve aver reso esecutivi gli standard, mediante appropriati meccanismi disciplinari, che prevedano l'irrogazione delle sanzioni nei confronti dei soggetti responsabili;
- deve aver compiuto tutti i passi ragionevolmente necessari, apportando se del caso modifiche al MOG, per dare una risposta appropriata alla violazione stessa e per prevenire l'avverarsi di violazioni similari in futuro.

L'ANIA, inoltre, al fine di consentire la costruzione di Modelli che risultino sufficientemente flessibili, suggerisce di prestare la dovuta attenzione ai cambiamenti e alle evoluzioni verificatesi all'interno delle compagini societarie e delinea le caratteristiche funzionali del Modello.

### 3 ADOZIONE DEL MODELLO

---

#### 3.1 Il ruolo e le attività di Fondazione Unipolis

---

Unipolis è la fondazione d'impresa del Gruppo Unipol, del quale costituisce uno degli strumenti più rilevanti per la realizzazione di iniziative di responsabilità sociale e civile, nel quadro della più complessiva strategia di sostenibilità.

Secondo quanto previsto dallo Statuto, la Fondazione persegue senza scopo di lucro, finalità di ricerca scientifica e culturale, di promozione della sicurezza e dell'inclusione sociale, sia attraverso progetti diretti e in partnership con altri soggetti attivi nella comunità sia mediante l'erogazione di risorse economiche ad azioni di solidarietà.

L'attività della Fondazione viene rendicontata attraverso il proprio Bilancio di Missione.

#### 3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi di Fondazione Unipolis

---

Il sistema di controllo interno è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte ad assicurare il corretto funzionamento ed il buon andamento della Fondazione e a garantire, con un ragionevole margine di sicurezza:

- l'efficienza e l'efficacia dei processi della Fondazione;
- l'identificazione, la valutazione anche prospettica, la gestione e l'adeguato controllo dei rischi;
- l'adeguatezza e la tempestività del sistema di *reporting* delle informazioni della Fondazione;
- l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, nonché delle procedure informatiche;
- la salvaguardia del valore del patrimonio della Fondazione, anche in un'ottica di medio-lungo periodo;
- la conformità dell'attività della Fondazione alla normativa vigente ed alle procedure della Fondazione.

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi è impostato, tra l'altro, secondo i seguenti principi:

- separazione di compiti e responsabilità: le competenze e le responsabilità sono ripartite tra gli organi e le strutture della Fondazione in modo chiaro, al fine di evitare mancanze o sovrapposizioni che possano incidere sulla sua funzionalità;
- formalizzazione: l'operato dell'organo amministrativo e dei soggetti delegati deve essere sempre documentato, al fine di consentire il controllo sugli atti gestionali e sulle decisioni assunte;
- integrità, completezza e correttezza dei dati conservati: il sistema di registrazione dei dati e della relativa reportistica deve garantire di disporre di adeguate informazioni.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Fondazione anche in relazione ai reati da prevenire, la medesima opera in base a:

- la normativa italiana e straniera, anche regolamentare, applicabile;
- lo Statuto della Fondazione;
- la Carta dei Valori e il Codice Etico del Gruppo Unipol;
- il sistema di autoregolamentazione della disciplina della Fondazione e le comunicazioni interne;
- il sistema delle deleghe e dei poteri in essere.

I principali soggetti responsabili dei processi di controllo, monitoraggio e vigilanza nella Fondazione sono:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio dei Revisori;

- Organismo di Vigilanza ai sensi del d.lgs. n. 231/2001.

### **3.3 Principi generali di controllo**

---

In linea generale, il sistema di organizzazione della Fondazione deve rispettare, tenuto conto delle dimensioni e dell'articolazione organizzativa, i requisiti fondamentali di:

- formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara e conoscibile individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna funzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare, devono essere perseguiti i seguenti principi:

#### Norme comportamentali

- deve essere prevista l'esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.

#### Definizioni di ruoli e responsabilità

- ruoli e responsabilità devono essere declinati, individuando le attività proprie di ciascuna struttura.

#### Procedure e norme interne

- le attività sensibili devono essere regolamentate, in modo coerente e congruo, attraverso strumenti normativi aziendali, così che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato.

#### Segregazione dei compiti

Compatibilmente con le dimensioni organizzative della Fondazione:

- all'interno di ogni processo aziendale rilevante, devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla;
- non deve esservi identità soggettiva tra coloro che assumono o attuano le decisioni, coloro che elaborano evidenza contabile delle operazioni decise e coloro che sono tenuti a svolgere sulle stesse i controlli previsti dalla legge e dalle procedure contemplate dal sistema di controllo interno.

#### Poteri autorizzativi e di firma

- deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed una specifica assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano impegnando la Fondazione e manifestando la sua volontà;
- i poteri organizzativi e di firma (deleghe, procure e connessi limiti di spesa) devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate;
- le procure devono essere coerenti con il sistema interno delle deleghe;
- devono essere previsti meccanismi di pubblicità delle procure verso gli interlocutori esterni;
- il sistema di deleghe deve identificare, tra l'altro:
  - i requisiti e le competenze professionali che il delegato deve possedere in ragione dello specifico ambito di operatività della delega;
  - le modalità operative di gestione degli impegni di spesa;
- le deleghe devono essere attribuite secondo i principi di:
  - autonomia decisionale e finanziaria del delegato;
  - idoneità tecnico-professionale del delegato;
  - disponibilità autonoma di risorse adeguate al compito e continuità delle prestazioni.

### Attività di controllo e tracciabilità

- nell’ambito delle procedure o di altra regolamentazione interna devono essere formalizzati i controlli operativi e le loro caratteristiche (responsabilità, evidenza, periodicità);
- i documenti rilevanti per lo svolgimento delle attività sensibili devono essere adeguatamente formalizzati e riportare la data di compilazione, presa visione del documento e la firma riconoscibile del compilatore; gli stessi devono essere archiviati in luoghi idonei alla conservazione, al fine di tutelare la riservatezza dei dati in essi contenuti e di evitare danni, deterioramenti e smarrimenti;
- devono essere ricostruibili la formazione degli atti e i relativi livelli autorizzativi, lo sviluppo delle operazioni, materiali e di registrazione, con evidenza della loro motivazione e della loro causale, a garanzia della trasparenza delle scelte effettuate;
- deve essere prevista, laddove possibile, l’adozione di sistemi informatici, che garantiscano la corretta e veritiera imputazione di ogni operazione, o di un suo segmento, al soggetto che ne è responsabile e ai soggetti che vi partecipano;
- il sistema deve prevedere l’impossibilità di modifica (non tracciata) delle registrazioni;
- i documenti riguardanti l’attività della Fondazione, ed in particolare i documenti riguardanti attività sensibili, devono essere archiviati e conservati, a cura della funzione competente, con modalità tali da non permettere la modificazione successiva, se non con apposita evidenza;
- l’accesso ai documenti già archiviati deve essere sempre motivato e consentito solo alle persone autorizzate in base alle norme interne, al Collegio dei Revisori e all’OdV per quanto di competenza;
- i processi affidati in *outsourcing*, specialmente se riguardano attività sensibili, devono essere attentamente monitorati.

### **3.4 Funzione e scopo del Modello**

Unipolis, ravvisando nella correttezza e nella trasparenza i presupposti per lo svolgimento dell’attività aziendale, ha inteso dotarsi di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei destinatari.

L’adozione del Modello, pur non costituendo un obbligo sancito dal Decreto, è nondimeno imposta dalla Delibera n. 32 del 20 gennaio 2016, emanata dall’Autorità Nazionale Anticorruzione, recante “Linee guida per l’affidamento di servizi a enti del terzo settore e alle cooperative sociali” (c.d. “Linee guida ANAC”). Alla luce di tale delibera, infatti, le stazioni appaltanti dei servizi sociali a enti no-profit sono tenute a verificare che questi ultimi osservino la disciplina di cui al D.lgs. 231/2001.

Scopo del MOG è, pertanto, prevedere un sistema strutturato e organico di prevenzione, dissuasione e controllo, finalizzato a sviluppare nei soggetti che, direttamente o indirettamente, operano nell’ambito delle attività sensibili, la consapevolezza di poter determinare, in caso di comportamenti illeciti, conseguenze sanzionatorie non solo per sé stessi, ma anche per la Fondazione.

Il Modello predisposto dalla Fondazione sulla base dell’individuazione delle attività nell’ambito delle quali si potrebbe, in astratto, configurare il rischio di commissione di reati, si propone come finalità quelle di:

- creare, in tutti coloro che svolgono, in nome, per conto e nell’interesse della Fondazione attività a rischio reato, come meglio individuate nelle Parti Speciali del presente documento, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni riportate nel MOG, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale e amministrativo, irrogabili non solo nei loro confronti, ma anche nei confronti di Unipolis;
- condannare ogni forma di comportamento illecito da parte della Fondazione, in quanto contrari, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici adottati dalla stessa;
- garantire alla Fondazione, grazie all’azione di controllo delle attività a rischio reato, la concreta ed effettiva possibilità di intervenire tempestivamente per prevenire la commissione dei reati stessi.

Il Modello si propone, altresì, di:

- introdurre, integrare, sensibilizzare, diffondere e circolarizzare a tutti i livelli aziendali le regole di condotta ed i protocolli per la programmazione della formazione e dell’attuazione delle decisioni della Fondazione, al fine di gestire e, conseguentemente, evitare il rischio della commissione di reati;
- informare tutti coloro che operano con la Fondazione che la violazione delle prescrizioni contenute nel MOG comporterà l’applicazione di apposite penali ovvero la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l’eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti a Unipolis;
- individuare preventivamente le attività a rischio reato, con riferimento alle attività svolte dalla Fondazione;
- dotare l’OdV di adeguati poteri al fine di porlo in condizione di vigilare efficacemente sull’effettiva attuazione, sul costante funzionamento ed aggiornamento del Modello, nonché di valutare il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità del MOG medesimo;
- garantire la registrazione corretta e conforme ai protocolli di tutte le operazioni della Fondazione nell’ambito delle attività a rischio reato, al fine di rendere possibile una verifica *ex post* dei processi di decisione, la loro autorizzazione ed il loro svolgimento all’interno di Unipolis. Il tutto conformemente al principio di controllo espresso nelle Linee Guida Confindustria in virtù del quale *“ogni operazione, transazione, azione deve essere: verificabile, documentata, coerente e congrua”*;
- assicurare, pur tenendo debitamente in conto le caratteristiche organizzative della Fondazione, l’effettivo rispetto del principio della separazione delle funzioni aziendali, in ossequio al principio di controllo, secondo il quale *“nessuno può gestire in autonomia un intero processo”*, in modo tale che l’autorizzazione all’effettuazione di un’operazione sia sotto la responsabilità di una persona diversa da quella che la contabilizza, la esegue operativamente o la controlla;
- delineare e delimitare le responsabilità nella formazione e nell’attuazione delle decisioni della Fondazione;
- stabilire che i poteri autorizzativi siano assegnati in coerenza con le responsabilità organizzative e gestionali assegnate, che siano rese note le deleghe di potere, le responsabilità ed i compiti all’interno di Unipolis e che gli atti con i quali si conferiscono poteri, deleghe e autonomie siano compatibili con i principi di controllo preventivo;
- individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie, tali da impedire la commissione dei reati;
- valutare l’attività di tutti i soggetti che interagiscono con Unipolis, nell’ambito delle aree a rischio di commissione di reato, nonché il funzionamento del Modello, curandone il necessario aggiornamento periodico in senso dinamico, nell’ipotesi in cui le analisi e le valutazioni operate rendano necessario effettuare correzioni, integrazioni e adeguamenti.

Attraverso il Modello, infatti, si consolida un sistema strutturato ed organico di procedure ed attività di controllo (*ex ante* ed *ex post*) che ha come obiettivo la riduzione del rischio di commissione dei reati mediante la individuazione dei processi sensibili e la loro conseguente proceduralizzazione.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di sviluppare la consapevolezza nei destinatari, che svolgano, per conto e nell’interesse della Fondazione, attività a rischio reato, di poter incorrere, in caso di comportamenti non conformi alle prescrizioni del Modello, nonché delle norme del Codice Etico e alle altre norme e procedure aziendali (oltre che alla legge), in illeciti passibili di conseguenze penalmente rilevanti non solo per sé stessi, ma anche per Unipolis.

Inoltre, si intende censurare fattivamente ogni comportamento illecito attraverso la costante attività di controllo dell’OdV sui processi sensibili e la comminazione, da parte di Unipolis, di sanzioni.

### 3.5 La costruzione del Modello e la sua struttura

---

La predisposizione e l’aggiornamento del presente MOG sono stati preceduti da una serie di attività preparatorie suddivise in differenti fasi e dirette tutte alla costruzione di un sistema di prevenzione e gestione dei rischi, in linea con le disposizioni del D. Lgs. 231/2001 e ispirate, oltre che alle norme in esso contenute, anche ai principi e suggerimenti dettati al riguardo dalle Linee Guida ANAC, ANIA e Confindustria.

Si descrivono qui di seguito brevemente le fasi in cui si articolano la predisposizione e l’aggiornamento del Modello.

#### a. Fase preliminare

In tale fase, finalizzata alla predisposizione della documentazione di supporto ed alla pianificazione delle attività di

rilevazione, sono state condotte analisi puntuali sulla documentazione esistente (rilevazioni di processo, rilevazioni e valutazione dei rischi e controlli) e confronti con le funzioni aziendali interessate, allo scopo di identificare i soggetti, apicali e sottoposti, da coinvolgere nella successiva fase di valutazione dei rischi e del sistema dei controlli.

Inoltre, sono state individuate le aree di attività (ambiti aziendali, ambiti organizzativi, processi e sottoprocessi operativi) nelle quali esiste il rischio di commissione dei reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 (matrice processi/reati - cfr. tabella MACROPROCESSI) e, allo scopo di facilitare la successiva fase di valutazione dei rischi, sono state identificate le possibili modalità di estrinsecazione delle condotte illecite.

#### **b. Fase di mappatura rischi e controlli**

In tale fase, tenuto conto anche di quanto suggerito dalle Linee Guida Confindustria, è stata effettuata un'approfondita indagine della complessiva organizzazione di Unipolis, ovvero una ricognizione delle aree, dei settori e degli uffici, delle relative funzioni e procedure e delle entità esterne, in vario modo correlate con la Fondazione.

Per ciascuna di tali aree sono state condotte analisi documentali e interviste alle figure coinvolte nelle attività esaminate, per identificare i reati potenzialmente commissibili, le concrete modalità di commissione, la natura dei controlli esistenti e la loro efficacia. Nel dettaglio si è proceduto a:

- analizzare l'operatività della Fondazione con riferimento ai cosiddetti processi "sensibili", nell'ambito dei quali possono essere commessi reati ex D. Lgs. 231/2001;
- descrivere, nell'ambito organizzativo analizzato, le posizioni e i soggetti coinvolti, le loro responsabilità ed i loro poteri;
- identificare e descrivere i reati commissibili e le conseguenze che essi potrebbero avere;
- individuare e descrivere le possibili condotte illecite proprie dell'attività in esame, ossia le modalità pratiche attraverso cui i reati potrebbero essere commessi;
- individuare in maniera puntuale i controlli esistenti (preventivi e successivi) e valutare l'allineamento della struttura di controllo ai dettami del D. Lgs. 231/2001 in termini di esistenza, efficacia ed efficienza dei controlli, esistenza di procedure formalizzate, adeguatezza del sistema delle deleghe e procure, esistenza e adeguatezza del sistema disciplinare.

La fase di rilevazione dei rischi e dei controlli ha consentito di pervenire alla identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità nell'ambito dei processi sensibili, nonché dei sistemi di controllo adottati per la mitigazione dei rischi.

#### **c. Fase di valutazione rischi e controlli**

In tale fase si è provveduto, per ciascuno dei processi sensibili, alla valutazione del grado di rischiosità con il metodo del "Control and Risk Assessment" (Valutazione di Controlli e Rischi Guidata):

- al responsabile di ciascun processo è stato richiesto di valutare il rischio che, in tale ambito, vengano commessi illeciti amministrativi dipendenti da reato, tenuto conto del grado di efficacia e di efficienza delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti all'interno del sottoprocesso, in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione dei reati;
- sulla base di dette valutazioni sono state determinate le eventuali criticità, sotto il profilo del rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001, di ciascun processo;
- in relazione ai rischi rilevati e alle relative criticità, sono state individuate le opportune azioni correttive per ridurre il livello di criticità e migliorare il sistema dei controlli.

Affinché tale momento potesse rappresentare una reale occasione di sensibilizzazione e coinvolgimento, l'intero processo valutativo e le relative evidenze emerse sono state condivise con il *management*.

Al fine di fornire una adeguata formalizzazione alle rilevazioni condotte, viene utilizzato un sistema informativo specifico, che permette di gestire le mappature dei rischi effettuate ai sensi del Decreto, coerentemente ai modelli di rilevazione dei processi aziendali e di generale valutazione dei rischi operativi, consentendo di:

- disporre di un'unica base dati per l'archiviazione di tutte le informazioni raccolte;
- identificare e gestire il piano di interventi di miglioramento scaturiti dall'analisi condotta.

### 3.6 Definizione dei Protocolli: individuazione e analisi dei processi sensibili

Unipolis ha individuato alcuni processi sensibili nel cui ambito potrebbero configurarsi le condizioni, le occasioni o i mezzi per la commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/2001 (cfr. tabella MACROPROCESSI).

Con riferimento a tali processi, sono state, pertanto, rilevate le modalità di gestione e di controllo in essere e sono state definite, ove ritenuto opportuno, le eventuali implementazioni necessarie, nel rispetto dei seguenti principi:

- segregazione funzionale delle attività operative e di controllo;
- documentabilità delle operazioni a rischio e dei controlli posti in essere per impedire la commissione di reati;
- ripartizione e attribuzione dei poteri autorizzativi e decisionali, delle competenze e responsabilità, basate su principi di trasparenza, chiarezza e verificabilità e coerenti con l'attività in concreto svolta;
- sicurezza degli accessi e tracciabilità dei flussi finanziari.

Tale processo di rilevazione, per operare efficacemente, deve essere svolto nel continuo o comunque con una periodicità adeguata e deve essere rivisto con particolare attenzione in occasione di cambiamenti aziendali (ampliamento di attività, riorganizzazioni, modifiche della struttura organizzativa, ecc.), ovvero di introduzione di nuovi reati.

### 3.7 Definizione dei principi etici

Unipolis ha adottato la Carta dei Valori ed il Codice Etico, che costituiscono l'impianto valoriale del Gruppo Unipol.

Nella Carta dei Valori sono stati pertanto individuati i cinque principi di seguito elencati:

1. Accessibilità: favorisce la disponibilità reciproca e il confronto, generando quindi più efficacia organizzativa;
2. Lungimiranza: favorisce l'attitudine a interpretare correttamente i segnali del mercato anticipandone le tendenze, generando continuità nei risultati e sviluppo dei profitti in un'ottica di sostenibilità "allargata", che sappia coniugare, e nello stesso tempo favorirne il miglioramento, esigenze ambientali, economiche e sociali per permettere all'impresa di progredire nel lungo periodo;
3. Rispetto: favorisce l'ascolto delle esigenze di tutti gli interlocutori, generando qualità del servizio e riconoscimento reciproco;
4. Solidarietà: favorisce l'attitudine alla collaborazione e alla fiducia nelle regole, generando efficienza gestionale;
5. Responsabilità: è il motore dell'affidabilità professionale, che permette di rispondere di quanto si fa nei tempi e nei modi definiti dalle regole del settore, del mercato e della propria etica societaria.

Il Codice Etico di Gruppo ha le seguenti peculiarità:

- adotta la formulazione c.d. *principle based*, ovvero richiama principi e non descrive comportamenti;
- il suo impianto eredita sia la struttura, sia i contenuti della Carta dei Valori; è ispirato a un approccio formativo ed educativo;
- adotta appositi dispositivi di "giustizia riparativa" tesi a individuare comportamenti in grado di ripristinare, nei modi ritenuti più opportuni, lo status quo ante le violazioni accertate.

E' stato nominato l'Ethics Officer del Gruppo Unipol, quale figura di riferimento proattiva a cui rivolgersi per ottenere pareri e/o consigli in merito alla corretta applicazione del Codice Etico e come centro di raccolta e filtraggio delle eventuali segnalazioni di violazione.

Il Codice Etico dovrà trovare apposite forme di impegno al suo rispetto da parte di tutti coloro che operano nell'orbita del Gruppo Unipol. L'impegno sui valori è riferito agli *stakeholder* del Gruppo, identificati in sei categorie di soggetti:

- azionisti ed investitori;
- dipendenti e collaboratori;
- clienti;

- fornitori;
- comunità civile;
- generazione future.

I principi di riferimento del presente Modello si integrano, quindi, con quelli della Carta dei Valori e del Codice Etico adottato da Unipolis, anche se il Modello, dando attuazione alle disposizioni di cui al D. Lgs. 231/2001, ha portata e finalità diverse rispetto al Codice Etico.

Sotto tale profilo, infatti, si rende opportuno precisare che:

- il Codice Etico ha una portata generale, in quanto contiene una serie di principi di “deontologia aziendale” che Unipolis riconosce come propri e sui quali intende richiamare l’osservanza di tutti coloro che cooperano al perseguimento dei fini aziendali;
- il presente Modello risponde e soddisfa, invece, conformemente a quanto previsto nel D. Lgs.231/2001, l’esigenza di predisporre un sistema di regole interne dirette a prevenire la commissione di particolari tipologie di illeciti.

### 3.8 La procedura di adozione del Modello

Sebbene l’adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa e non obbligatoria, la Fondazione, in conformità alle proprie politiche aziendali, ha ritenuto di procedere all’adozione del Modello, a partire dal 18 dicembre 2009.

Contestualmente all’adozione del Modello, è stato nominato l’OdV, quale organismo dell’Ente avente il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello, nonché di curarne l’aggiornamento (cfr. capitolo 5).

Le successive modifiche e integrazioni sostanziali del Modello sono rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione di Unipolis, anche su proposta e comunque previo parere dell’OdV, essendo il Modello un “atto di emanazione dell’organo dirigente” in conformità alle prescrizioni dell’art. 6 del D. Lgs. 231/2001.

Nella riunione consiliare del 15 aprile 2025, il Consiglio di Amministrazione di Unipolis ha approvato l’aggiornamento del presente Modello ed ha espressamente dichiarato di impegnarsi al rispetto dello stesso. Il Collegio dei Revisori ha preso atto del presente Modello e si impegna formalmente al rispetto del Modello medesimo.

Relativamente all’ambito di applicazione del MOG, tenuto anche conto della circostanza che la Fondazione, alla data del presente aggiornamento, ha evidenziato di aver adottato un modello operativo nell’ambito del quale non opera e non è previsto che operi personale dipendente, occorre considerare l’esternalizzazione a Unipol delle proprie attività di funzionamento.

L’estensione del presente Modello nei confronti dell’*outsourcer* deve ritenersi limitata allo svolgimento delle attività sensibili effettuate dal medesimo in nome e per conto di Unipolis e avviene sulla base di un accordo contrattuale che disciplina i rapporti tra la Fondazione l’*outsourcer*, prevedendo un’accurata disciplina dei controlli da parte della Fondazione e le relative periodiche attività di *reporting*.

Ad ogni modo, Unipol, a cui la Fondazione ha affidato lo svolgimento di attività esternalizzate, ha adottato un proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.lgs. 231/2001 che racchiude e coordina numerosi presidi etici, organizzativi, gestionali e di controllo.

Su tale circostanza Unipolis ripone ulteriore affidamento per la costruzione e l’attuazione del proprio sistema di controllo ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 231/2001.

Collaboratori e fornitori sono tenuti a rilasciare a Unipolis una dichiarazione ove si attesti la integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e l’impegno al rispetto dello stesso, prevedendo specifica informativa nell’ambito del contratto.

## **4 I PROCESSI ESPOSTI ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS. 231/2001**

---

### **4.1 I processi sensibili di Unipolis**

---

A seguito di una dettagliata analisi dell'operatività della Fondazione e della mappatura dei rischi ex D. Lgs. 231/2001, Unipolis è giunta all'individuazione dei processi rilevanti ai fini del Decreto, ossia i cosiddetti processi sensibili.

Dall'analisi svolta emerge che le categorie dei reati che potrebbero essere commessi nell'ambito dei processi sensibili sono le seguenti:

1. Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione;
2. Reati societari;
3. Delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico;
4. Delitti informatici;
5. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali;
6. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
7. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
8. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.
9. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Di seguito, si riporta una tabella che rappresenta la corrispondenza tra le categorie di reato sopra elencate e i processi sensibili, opportunamente raggruppati in categorie più ampie denominate "macroprocessi", in cui le fattispecie illecite potrebbero essere commesse.

MACROPROCESSI	Delitti contro la P.A.	Reati Societari	Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo	Delitti informatici	Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci	Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro
Gestione finanziaria		✓	✓		✓				
Tesoreria	✓	✓	✓		✓				
Gestione contributi pubblici	✓				✓				
Gestione acquisti e consulenze	✓	✓	✓		✓		✓	✓	
Gestione erogazioni	✓	✓	✓		✓				
Contabilità e bilancio		✓	✓		✓				
Gestione fiscalità	✓	✓	✓		✓				
Gestione sistemi informativi	✓	✓		✓	✓	✓			
Gestione legale e contenzioso	✓	✓			✓		✓		
Gestione societaria e rapporti con Autorità di Vigilanza		✓			✓				

## 5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

---

### 5.1 Individuazione, requisiti e nomina dell'Organismo di Vigilanza

---

Il Decreto prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento.

#### a) nomina e composizione dell'Organismo di Vigilanza

Unipolis ha ritenuto di costituire l'organismo in forma monocratica, affidando l'incarico ad un soggetto dotato di adeguate competenze e professionalità.

Il compenso del titolare dell'OdV è determinato dal Consiglio di Amministrazione al momento della nomina e rimane invariato per l'intero periodo di durata dell'incarico.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, annualmente e su proposta dell'OdV, approva la previsione delle spese, anche di carattere straordinario, necessarie allo svolgimento delle attività di vigilanza e controllo previste dal Modello, nonché il consuntivo delle spese eventualmente sostenute nell'anno precedente.

#### b) requisiti soggettivi di eleggibilità del titolare dell'Organismo di Vigilanza

Il titolare dell'OdV deve essere in possesso di particolari requisiti soggettivi in funzione dello specifico onere affidatogli.

Il titolare dell'OdV deve attestare:

- di non avere relazioni di coniugio, parentela o affinità entro il 4° grado incluso, con componenti dell'organo decisionale dell'Ente;
- di non essere membro esecutivo dell'organo decisionale dell'Ente;
- di non essere portatore di conflitti di interesse, anche potenziali, con l'Ente, tali da pregiudicare la sua indipendenza;
- di non aver svolto, almeno nei tre esercizi precedenti, 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;
- di non essere stato assoggettato a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi del D. Lgs. 159/2011 e s.m.i., salvi gli effetti della riabilitazione;
- di non essere stato condannato con sentenza, anche non definitiva, per reati previsti dal D. Lgs. 231/2001, salvi gli effetti della riabilitazione.

Il titolare dell'OdV si impegna a comunicare immediatamente alla Fondazione qualsiasi evento che comporti la perdita, anche solo temporanea, dei sopra descritti requisiti.

Il Consiglio di Amministrazione valuta, preventivamente all'insediamento dell'interessato nel ruolo di titolare dell'OdV, e successivamente, con periodicità annuale, la sussistenza dei suddetti requisiti soggettivi.

Il requisito di professionalità richiede che il titolare dell'OdV abbia competenze in materia giuridica, economica e finanziaria, al fine di garantire l'efficacia dei poteri di controllo e propositivo ad esso demandati.

Il profilo professionale e personale del titolare dell'OdV deve altresì essere idoneo a garantire autorevolezza, imparzialità di giudizio ed eticità della condotta.

Il venire meno dei predetti requisiti, ovvero l'insorgenza di cause di incompatibilità, in costanza di mandato, determina la decadenza dall'incarico. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvede tempestivamente alla nomina di un nuovo titolare Organismo di Vigilanza, nel rispetto dei principi indicati.

#### c) autonomia, indipendenza

L'OdV deve essere dotato di specifici requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità.

I predetti requisiti presuppongono che l'Organismo:

- svolga le attività di competenza con continuità d'azione;
- sia composto da un soggetto le cui condizioni personali e/o gli interessi non confliggano con l'incarico affidato, né incidano sull'alto grado di autorevolezza necessario per esercitare l'indipendenza di giudizio e di valutazione;
- riferisca della propria attività esclusivamente al Consiglio di Amministrazione e mantenga contatti con il Collegio dei Revisori.

**d) durata in carica e cause di cessazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza**

La durata in carica dell'OdV è pari a quella del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV viene nominato nella prima riunione utile del Consiglio di Amministrazione successiva all'Assemblea di nomina del Consiglio di Amministrazione e decade alla data del rinnovo del Consiglio di Amministrazione medesimo.

La cessazione dalla carica o dal ruolo aziendale ricoperto dal titolare determina la cessazione dell'incarico di componente dell'OdV. In tal caso, il Consiglio di Amministrazione provvederà pertanto a nominare un nuovo Organismo.

La revoca del titolare dell'OdV potrà avvenire soltanto per giusta causa (ossia per grave negligenza nell'esercizio delle funzioni), con delibera del Consiglio di Amministrazione, sentito il parere, obbligatorio ma non vincolante, del Collegio dei Revisori.

## 5.2 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

---

All'OdV è affidato sul piano generale il compito di vigilare:

- sulla reale efficacia e adeguatezza del MOG in relazione alla struttura aziendale, sulla effettiva capacità dello stesso di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001, anche in termini di idoneità e adeguatezza dei contenuti. Tale attività si concretizza in una valutazione delle disposizioni del Modello in relazione alla normativa pro tempore vigente, alle best practice e alla giurisprudenza in tema di responsabilità da reato degli enti collettivi;
- sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei destinatari;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative, sollecitando a tal fine gli organi competenti.

L'OdV provvede a disciplinare le regole per il proprio funzionamento, formalizzandole in apposito regolamento, approvato in autonomia.

Le riunioni dell'OdV e gli incontri con gli altri organi di controllo societario devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite a cura dell'Organismo stesso.

Su un piano più operativo, all'OdV è affidato il compito di:

- promuovere l'adozione delle procedure previste per l'implementazione del sistema di controllo;
- promuovere iniziative finalizzate alla diffusione della conoscenza e della comprensione dei principi di cui al MOG;
- raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello;
- coordinarsi con le competenti funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni) per il miglior monitoraggio delle attività nelle aree sensibili. A tal fine, l'OdV viene tenuto costantemente informato sull'evoluzione delle attività nelle suddette aree a rischio. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività che possono esporre la Fondazione al rischio di reato;
- coordinarsi con la funzione responsabile del controllo delle attività esternalizzate, per il miglior monitoraggio delle attività sensibili esternalizzate. A tal fine l'OdV viene tenuto periodicamente informato sulle suddette attività;

- controllare l'efficacia della documentazione richiesta, in conformità a quanto previsto nei protocolli e nei piani di azione per il sistema di controllo. In particolare, all'OdV devono essere segnalate, con modalità da concordare formalmente, le attività più significative e le operazioni effettuate, anche con riferimento ai piani di azione eventualmente predisposti, e devono essere messi a disposizione gli aggiornamenti della documentazione, al fine di consentire l'effettuazione dei controlli;
- condurre le verifiche interne, d'intesa con le funzioni competenti, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al MOG;
- coordinarsi con i responsabili delle funzioni competenti per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello;
- assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, eventuali compiti di natura tecnica;
- effettuare, al fine di valutare le esigenze di aggiornamento del MOG, apposite riunioni con le funzioni interessate;

Tenuto conto delle responsabilità attribuite e dei contenuti professionali specifici richiesti, l'OdV:

- può chiedere specifici approfondimenti alla Funzione Audit di Unipol;
- può avvalersi del supporto di altre funzioni aziendali, nonché di consulenti esterni.

Al fine di dare piena attuazione ai compiti ad esso affidati di accertamento di eventuali violazioni del Modello, all'OdV sono conferiti specifici poteri di iniziativa e di controllo esercitabili nei confronti di tutti i settori dell'Ente, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti dei collaboratori, fornitori e consulenti dello stesso.

In particolare, per le suddette finalità, l'OdV può effettuare verifiche, richiedere informazioni, effettuare ispezioni, accedere sia a locali, sia a dati, archivi e documentazione, in coordinamento con le funzioni aziendali preposte.

A titolo esemplificativo, all'OdV è attribuita la facoltà di effettuare verifiche mirate, anche senza preavviso, su determinate operazioni o specifici atti posti in essere da Unipolis, soprattutto nell'ambito delle attività sensibili, i cui risultati devono essere riassunti in sede di reporting agli organi societari competenti.

All'esito delle predette attività di verifica all'OdV è infine conferito il compito di monitorare la corretta attuazione degli adempimenti procedurali necessari all'emanazione di eventuali provvedimenti nei confronti dei responsabili delle violazioni del Modello.

L'esercizio dei citati poteri deve avvenire nel limite strettamente funzionale all'assolvimento dei compiti dell'OdV, al quale non competono in alcun modo poteri di gestione.

L'attività svolta è sintetizzata nel report annuale al Consiglio di Amministrazione in cui vengono evidenziate anche eventuali criticità riscontrate e miglioramenti da attuare.

### **5.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale**

Premesso che l'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento, con congruo anticipo, dal Consiglio di Amministrazione per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche, è assegnata all'OdV, in piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001 nonché della dottrina prevalente, e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, la seguente linea di reporting nei confronti del Consiglio di Amministrazione: con cadenza almeno annuale, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta e al piano delle attività previste per l'anno successivo. Tale report ha per oggetto:

1. l'attività svolta dall'OdV;
2. le eventuali criticità emerse, sia in termini di comportamenti o eventi interni all'Ente, sia in termini di efficacia del MOG;
3. le eventuali proposte di miglioramento.

Al verificarsi di situazioni che l'OdV reputi straordinarie, o di segnalazioni aventi carattere d'urgenza ai sensi della disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001, l'OdV predispone un'immediata comunicazione nei confronti dell'organo decisionale.

## 5.4 Flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza: informazioni di carattere generale e informazioni specifiche obbligatorie

Tra le esigenze che il Modello deve soddisfare per essere ritenuto idoneo a prevenire i reati ricompresi tra le fattispecie di cui al D. Lgs. 231/2001, l'articolo 6 prevede l'istituzione di "obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli". Detti flussi informativi rappresentano infatti lo strumento per agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello e per accertare a posteriori le cause che hanno reso possibile il verificarsi dell'eventuale reato.

Al fine di soddisfare tali esigenze, sono previste due tipologie di flussi informativi:

- flussi periodici;
- flussi *ad hoc*.

I Flussi Periodici differiscono a seconda dell'attività aziendale e consentono di monitorare l'evoluzione dell'attività oggetto di analisi e il funzionamento dei relativi presidi di controllo, evidenziando:

- per quanto concerne le criticità:
  - gli eventi maggiormente significativi, individuati anche in base a soglie quali-quantitative, in termini di potenziale rischio di commissione di reati e gli eventuali indici di anomalia;
  - l'informativa periodica inerente la fruizione dei percorsi formativi sul D. Lgs. 231/2001 da parte dei dipendenti e degli apicali;
  - l'informativa periodica inerente gli interventi organizzativi diretti all'effettiva attuazione, a tutti i livelli aziendali, del Modello;
  - l'informativa inerente a: (i) eventuali modifiche organizzative; (ii) evoluzioni normative afferenti al D. Lgs. 231/2001 che possono comportare carenze e necessità di apportare modifiche al MOG;
- per quanto riguarda l'attività di monitoraggio l'informativa periodica da parte delle aree aziendali relativamente ai processi c.d. "sensibili" maggiormente significativi, anche in assenza di problematiche specifiche;
- per quanto afferisce ai profili di disegno:
  - l'informativa contenente eventuali problematiche sorte con riferimento all'applicazione dei protocolli di prevenzione (norme interne) previsti dal Modello;
  - l'informativa relativa a eventuali fatti, anomalie, infrazioni emerse in relazione alla gestione dei sistemi informativi aziendali.

I flussi *ad hoc* riguardano le anomalie o atipicità riscontrate nell'ambito delle informazioni disponibili, consistenti cioè in accertamenti focalizzati su singoli fatti che possono aver dato luogo alla commissione di reati o comunque indicativi di anomalie; questi possono consistere in:

- informativa in merito all'eventuale avvio di procedimenti giudiziari relativi ad ipotesi di reato ricomprese tra le fattispecie di cui al D. Lgs. 231/2001;
- informativa contenente notizia di ispezioni da parte dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) o di Pubblici Ufficiali con funzioni di controllo (Guardia di Finanza, ecc.);
- segnalazioni di violazioni del Modello commesse da parte dei destinatari.

L'OdV provvede a individuare, di concerto con le competenti funzioni, le informazioni necessarie per lo svolgimento della sua funzione di vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, che gli devono essere inviate (con relativa tempistica).

Tutte le informazioni, segnalazioni, report previsti nel presente Modello sono conservati dall'OdV per un periodo di 10 anni.

Sono previsti periodici scambi di informazioni tra l'OdV e il Collegio dei Revisori della Fondazione.

## 5.5 Obblighi di riservatezza dell'Organismo di Vigilanza

---

L'OdV deve assicurare il mantenimento di un alto grado di riservatezza sulle informazioni raccolte nell'esercizio delle sue funzioni, astenendosi dall'utilizzo di tali informazioni per fini diversi da quelli afferenti alla disciplina di cui al D. Lgs. 231/2001. In ogni caso, ogni informazione in suo possesso è trattata in conformità alla normativa pro tempore vigente.

## 5.6 La segnalazione di reati o di violazioni del Modello

---

A norma dell'art. 6, comma 2-bis<sup>13</sup>, del D. Lgs. 231/2001, il Modello prevede un sistema interno per la segnalazione delle violazioni che consente a:

- persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto;
- eventuali lavoratori subordinati della Fondazione, ivi inclusi eventuali dipendenti distaccati da altre Società, lavoratori somministrati e apprendisti;
- lavoratori autonomi anche occasionali, liberi professionisti, consulenti, volontari e tirocinanti (retribuiti e non retribuiti), che prestano la propria attività presso la Fondazione;
- lavoratori e collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso fornitori di beni o servizi, appaltatori o sub appaltatori di cui si serve la Fondazione;

di comunicare, a tutela dell'integrità dell'ente e dell'interesse pubblico, informazioni, compresi i fondati sospetti, riguardanti condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o violazioni del MOG, commesse o che, sulla base di elementi concreti, potrebbero essere commesse, di cui siano venuti a conoscenza nel proprio contesto lavorativo, nonché gli elementi riguardanti condotte volte ad occultare tali violazioni.

Le segnalazioni possono essere effettuate avvalendosi di una piattaforma informatica dedicata, accessibile a tutti i segnalanti tramite *web*, le cui modalità di utilizzo sono illustrate in apposito manuale, pubblicato sul sito *internet*<sup>14</sup> della Fondazione.

I canali e i mezzi di segnalazione attraverso cui le stesse possono essere trasmesse, in forma scritta, in forma orale o mediante incontro diretto, garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta o menzionata, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione nelle attività di gestione delle segnalazioni.

Le segnalazioni relative a condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello sono portate a conoscenza dell'Organismo al fine di raccogliere eventuali indicazioni da parte dello stesso.

Unipolis si impegna a tutelare i segnalanti - con l'esclusione di segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave<sup>15</sup> - da qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere

---

<sup>13</sup> Comma modificato dal decreto legislativo 10 marzo 2023, n. 24, Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali (il "Decreto whistleblowing").

<sup>14</sup> <https://www.fondazioneunipolis.org/>

<sup>15</sup> Ai sensi dell'art. 20 comma 3 del Decreto whistleblowing "(...) quando è accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale della persona segnalante per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia

in ragione della segnalazione e che provoca o può provocare alla persona segnalante, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

A tal proposito, si rinvia al capitolo 6.9, con riferimento alle sanzioni previste nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

Il segnalante che ritiene di aver subito ritorsioni o una discriminazione può agire nei modi e nelle forme previsti dall'art. 19, comma 1 del Decreto *whistleblowing*.

Ai sensi dell'art. 19, comma 3 del Decreto *whistleblowing*, il licenziamento e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante sono nulli. È onere del datore di lavoro, in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi o comunque di controversie stragiudiziali aventi ad oggetto l'accertamento dei comportamenti, atti o omissioni vietati dall'art. 17 del Decreto *whistleblowing*, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

## 6 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE

---

### 6.1 Principi Generali

---

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e) e 7, comma 4, lett. b) del D. Lgs. 231/2001 è prevista la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio in caso di violazione delle disposizioni del MOG. Tale previsione è altresì ribadita dalle Linee guida ANAC, che richiedono l'introduzione di sanzioni per l'inosservanza dei modelli adottati dagli enti no-profit.

La mancata osservanza delle disposizioni del Modello e del Codice Etico, ledendo il rapporto tra Unipolis ed i "portatori di interessi", comporta, quale conseguenza, l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico dei soggetti interessati, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'Autorità giudiziaria.

Le regole di condotta imposte dal presente MOG sono assunte da Unipolis in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illecito che le violazioni del Modello medesimo possono determinare.

### 6.2 Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

---

La tipologia e l'entità delle sanzioni applicate in ciascun caso di violazione rilevato saranno proporzionate alla gravità delle infrazioni e, comunque, definite in base ai seguenti criteri generali:

- valutazione soggettiva della condotta a seconda del dolo o della colpa;
- rilevanza degli obblighi violati;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica del soggetto coinvolto;
- eventuale condivisione della responsabilità con altri soggetti che abbiano concorso nel determinare il reato;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alla professionalità, alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari, alle circostanze in cui è stato commesso il fatto.

L'eventuale irrogazione della sanzione, prescindendo dall'instaurazione del procedimento e/o dall'esito del giudizio penale, dovrà essere per quanto possibile, ispirata ai principi di tempestività, immediatezza ed equità.

---

*all'autorità giudiziaria o contabile ovvero la sua responsabilità civile, per lo stesso titolo, nei casi di dolo o colpa grave, le tutele di cui al presente capo non sono garantite e alla persona segnalante o denunciante è irrogata una sanzione disciplinare".*

### 6.3 Ambito di applicazione

---

Le sanzioni previste dal presente Modello potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti dei destinatari che pongano in essere i seguenti comportamenti:

- mancato rispetto delle disposizioni previste dal Modello;
- mancata o non veritiera evidenza dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e controllo degli atti previsti dalle procedure e normative aziendali e dai protocolli;
- omessa vigilanza dei superiori gerarchici sul comportamento dei propri sottoposti;
- violazione degli obblighi di informazione nei confronti dell'OdV;
- violazione e/o elusione del sistema di controllo, posto in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prevista dalle procedure, ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni e alla documentazione ai soggetti preposti, ivi incluso l'OdV.

### 6.4 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

---

La violazione delle disposizioni del Modello, qualora la Fondazione si dotasse di lavoratori dipendenti, potrebbe costituire inadempimento delle obbligazioni contrattuali, con ogni conseguenza di legge, anche in ordine all'eventuale risarcimento del danno, nel rispetto, in particolare, degli artt. 2104, 2106 e 2118 del codice civile, dell'art. 7 della Legge n. 300/1970 ("Statuto dei Lavoratori"), della Legge n. 604/1966 e successive modifiche e integrazioni sui licenziamenti individuali nonché dei contratti collettivi di lavoro, sino all'applicabilità dell'art. 2119 del codice civile, che dispone la possibilità di licenziamento per giusta causa. Le sanzioni applicate sarebbero quelle previste dal Contratto Collettivo Nazionale vigente adottato dalla Fondazione e l'adozione delle stesse avverrebbe nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori, nonché dal citato Contratto e da eventuali Contratti Integrativi.

### 6.5 Misure nei confronti dei dirigenti

---

Al mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello da parte dei dirigenti, qualora presenti, a seconda della gravità delle infrazioni e tenuto conto della particolare natura fiduciaria del rapporto di lavoro, potrà conseguire:

#### a) Consegna di lettera di richiamo

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di lieve entità rispetto alle disposizioni del Modello.

#### b) Risoluzione del rapporto di lavoro

Questa misura viene applicata quando vengono ravvisati comportamenti, nell'espletamento delle attività nelle aree a rischio, che costituiscano violazioni di grave entità rispetto alle disposizioni del MOG.

### 6.6 Misure nei confronti degli Amministratori

---

In caso di violazione delle disposizioni da parte dei Consiglieri di Amministrazione, l'OdV informa il Collegio dei Revisori e l'intero Consiglio di Amministrazione, i quali provvederanno ad assumere le opportune iniziative previste dalla vigente normativa (azione di responsabilità).

### 6.7 Misure nei confronti dei Revisori

---

L'OdV comunica al Collegio dei Revisori e al Consiglio di Amministrazione la notizia di una violazione del Modello commessa da parte di un Revisore. Il Collegio dei Revisori, con l'astensione del soggetto coinvolto, procede agli accertamenti necessari e assume, sentito il Consiglio di Amministrazione, i provvedimenti opportuni.

Se la violazione è ascrivibile a più di un Revisore, essa viene comunicata al solo Consiglio di Amministrazione per l'adozione dei provvedimenti opportuni.

## 6.8 Misure nei confronti di collaboratori e fornitori

Nei confronti di tutti coloro che operano in qualità di collaboratori e fornitori di Unipolis valgono le seguenti disposizioni: ogni comportamento posto in essere dai collaboratori e dai fornitori in contrasto con le linee di condotta indicate dal Modello e dal Codice Etico, potrà determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nelle lettere di incarico o negli accordi contrattuali, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni concreti alla Fondazione.

## 6.9 Misure a tutela del sistema interno di segnalazione delle violazioni

Ai sensi dell'art. 21 comma 2 del Decreto *whistleblowing* e in ottemperanza a quanto previsto dal comma 2-bis<sup>16</sup>, dell'articolo 6 del D.Lgs. 231/2001, sono equiparati al mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello e soggiacciono pertanto alle medesime sanzioni i seguenti comportamenti:

- violazione delle misure di tutela di chi effettua le segnalazioni previste dal capitolo 5.6 del Modello;
- commissione degli altri illeciti di cui all'art.21 comma 1<sup>17</sup> del Decreto *whistleblowing*.

## 7 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO TRA I DESTINATARI

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, risulta necessario garantire una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute sia nei confronti degli apicali che dei sottoposti. Tale obiettivo riguarda tutte le risorse aziendali, sia che si tratti di risorse già presenti in azienda sia che si tratti di quelle da inserire. Il livello di formazione ed informazione è attuato con un differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento delle risorse medesime nelle attività sensibili.

L'OdV, per quanto di competenza, supervisiona ed integra il sistema di informazione e formazione in collaborazione con le funzioni competenti.

### 7.1 Informativa e formazione per apicali e sottoposti

Il Modello è pubblicato sul sito *intranet* di Gruppo, accompagnata da un'informativa di carattere generale relativa al D. Lgs. 231/2001. Qualora la Fondazione venisse dotata di personale dipendente<sup>18</sup>, l'attività di informazione e formazione dovrebbe rispettare le seguenti linee guida:

- consegna ai neoassunti di un set informativo, contenente la Carta dei Valori e Codice Etico, il Modello e il D. Lgs. 231/2001, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza;
- erogazione di un apposito corso di formazione a tutti i dipendenti, al fine di diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e del MOG adottato dalla Fondazione.

<sup>16</sup> Comma modificato dal Decreto *whistleblowing*.

<sup>17</sup> "Fermi restando gli altri profili di responsabilità, l'ANAC applica al responsabile le seguenti sanzioni amministrative pecuniarie: a) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che sono state commesse ritorsioni o quando accerta che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12; b) da 10.000 a 50.000 euro quando accerta che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando accerta che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute; c) da 500 a 2.500 euro, nel caso di cui all'articolo 16, comma 3, salvo che la persona segnalante sia stata condannata, anche in primo grado, per i reati di diffamazione o di calunnia o comunque per i medesimi reati commessi con la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile."

<sup>18</sup> Alla data di aggiornamento del presente Modello la Fondazione risulta priva di personale dipendente

- obbligatorietà della partecipazione al programma di formazione, al termine del quale è prevista l'esecuzione di uno specifico test di apprendimento e il rilascio di un attestato finale;
- possibilità di valutare la mancata partecipazione al programma di formazione, in assenza di giustificato motivo, sotto il profilo disciplinare.

## **7.2 Informativa per i collaboratori e i fornitori**

---

I collaboratori e i fornitori sono informati del contenuto del Modello anche mediante rinvio alla pubblicazione del medesimo sul sito *internet*, e dell'esigenza di Unipolis che il loro comportamento sia conforme a quanto disposto nel D. Lgs. 231/2001.

I collaboratori e i fornitori sono tenuti a rilasciare a Unipolis una dichiarazione ove si attesti la integrale conoscenza dei contenuti e prescrizioni contenute nel D. Lgs. 231/2001 e l'impegno al rispetto dello stesso, prevedendo specifica informativa nell'ambito del contratto.



**Fondazione Unipolis**  
Via Stalingrado, 53  
40128 Bologna

[fondazioneunipolis.org](http://fondazioneunipolis.org)