

Approvazione CDA del 18/12/2009
Aggiornamento del 01/12/2023

F O N D A Z I O N E

Unipolis
Cultura Ricerca | Sicurezza Solidarietà

Fondazione Unipolis

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

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

Indice

PARTE GENERALE.....	5
1 INTRODUZIONE	5
1.1 DEFINIZIONI	5
1.2 IL DECRETO LEGISLATIVO 231/2001	6
1.3 SANZIONI A CARICO DELL'ENTE.....	12
1.4 ESENZIONE DALLA RESPONSABILITÀ.....	15
2 I RIFERIMENTI UTILIZZATI PER L'ELABORAZIONE DEL MODELLO.....	17
2.1 LE LINEE GUIDA ANAC.....	17
2.2 LE LINEE GUIDA CONFINDUSTRIA	17
2.3 LE LINEE GUIDA ANIA	18
3 ADOZIONE DEL MODELLO	19
3.1 IL RUOLO E LE ATTIVITÀ DI FONDAZIONE UNIPOLIS.....	19
3.2 IL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO E DI GESTIONE DEI RISCHI DI FONDAZIONE UNIPOLIS	19
3.3 PRINCIPI GENERALI DI CONTROLLO.....	20
3.4 FUNZIONE E SCOPO DEL MODELLO	22
3.5 LA COSTRUZIONE DEL MODELLO E LA SUA STRUTTURA.....	23
3.6 DEFINIZIONE DEI PROTOCOLLI: INDIVIDUAZIONE E ANALISI DEI PROCESSI STRUMENTALI.....	25
3.7 DEFINIZIONE DEI PRINCIPI ETICI	25
3.8 LA PROCEDURA DI ADOZIONE DEL MODELLO	26
4 LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS. 231/2001	28
4.1 LE ATTIVITÀ SENSIBILI DI UNIPOLIS	28
4.2 MATRICE CATEGORIE DI REATO / MACROPROCESSI	30
5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
5.1 INDIVIDUAZIONE E NOMINA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA.....	31
5.2 REQUISITI E DURATA IN CARICA DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	31
5.3 FUNZIONI E POTERI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA	32
5.4 REPORTING DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA VERSO IL VERTICE AZIENDALE.....	33
5.5 FLUSSI INFORMATIVI VERSO L'ORGANISMO DI VIGILANZA: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE E INFORMAZIONI SPECIFICHE OBBLIGATORIE.....	34
5.6 LA SEGNALEZIONE DI REATI O DI VIOLAZIONI DEL MODELLO.....	35
5.7 VERIFICA SULL'ADEGUATEZZA DEL MODELLO.....	36
6 DISPOSIZIONI DISCIPLINARI E SANZIONATORIE.....	37
6.1 PRINCIPI GENERALI	37
6.2 CRITERI GENERALI DI IRROGAZIONE DELLE SANZIONI	37
6.3 AMBITO DI APPLICAZIONE	37
6.4 MISURE NEI CONFRONTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI	38
6.5 MISURE NEI CONFRONTI DEI DIRIGENTI	38
6.6 MISURE NEI CONFRONTI DEGLI AMMINISTRATORI.....	38
6.7 MISURE NEI CONFRONTI DEI REVISORI.....	38
6.8 MISURE NEI CONFRONTI DI COLLABORATORI E FORNITORI	38
6.9 MISURE A TUTELA DEL SISTEMA INTERNO DI SEGNALAZIONE DELLE VIOLAZIONI	39
7 LA DIFFUSIONE DEL MODELLO TRA I DESTINATARI.....	40
7.1 INFORMATIVA E FORMAZIONE PER DIPENDENTI E APICALI	40



7.2 INFORMATIVA PER I COLLABORATORI E I FORNITORI40

Parte generale

PARTE GENERALE

1 INTRODUZIONE

1.1 Definizioni

ANAC	Autorità Nazionale Anticorruzione
Collaboratori	Soggetti che intrattengono con la Fondazione rapporti di collaborazione a vario titolo (ad esempio, consulenti).
Decreto o D. Lgs. 231/2001	Decreto Legislativo del 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 criminosi e di finanziamento del terrorismo.
Destinatari	Soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti alla loro direzione o vigilanza, ivi compresi collaboratori e società in service.
Enti	Enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica.
Gruppo o Gruppo Unipol	Unipol Gruppo 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 e gestione, 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 Gruppo (anche Unipol)	Unipol Gruppo S.p.A.
UnipolSai	UnipolSai 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 ha 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 approvazione 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 per il conseguimento di erogazioni pubbliche, frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico e frode nelle pubbliche forniture: **art. 24¹**
- Delitti informatici: **art. 24-bis**
- Delitti di criminalità organizzata: **art. 24-ter**
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e abuso d'ufficio: **art. 25²**
- 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**

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

² Articolo modificato dal D.Lgs. 75/2020



- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio: **art. 25-octies³**
- Frodi e falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti: **art. 25-octies 1⁴**
- 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-duodecies⁵**
- Razzismo e Xenofobia: **art. 25-terdecies⁶**
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati: **art. 25-quaterdecies⁷**
- Reati tributari: **art. 25-quinquiesdecies⁸**
- Reati di contrabbando: **art. 25-sexiesdecies⁹**
- Delitti contro il patrimonio culturale: **art. 25-septiesdecies¹⁰**
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici: **art. 25-duodevicies¹¹**

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)

- Peculato (art. 314, comma 1, cod. pen.);
- Peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316, cod. pen.);
- Malversazione a danno dello Stato (art. 316-bis, cod. pen.);
- Indebita percezione di erogazioni a danno dello Stato (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.);

³ 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.

⁴ Articolo introdotto dal D.Lgs. 184/2021 e integrato dalla Legge 137/2023

⁵ 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)

⁶ 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).

⁷ Articolo introdotto dalla Legge 39/2019

⁸ Articolo introdotto dalla Legge 157/2019 e modificato dal D.Lgs. 75/2020

⁹ Articolo introdotto dal D.Lgs. 75/2020

¹⁰ Articolo introdotto dalla Legge n. 22 del 2022

¹¹ Articolo introdotto dalla Legge n. 22 del 2022



- 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.);
- Peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità europee o di assemblee parlamentari internazionali o di organizzazioni internazionali e di funzionari delle Comunità europee e di Stati esteri (art 322-*bis* cod. pen.);
- Abuso d'ufficio (art. 323, cod. pen.);
- Traffico di influenze illecite (art 346-*bis*, cod. pen.);
- Frode nelle pubbliche forniture (art. 356, cod. pen.);
- Truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (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)

- False comunicazioni sociali (art. 2621, cod. civ.);
- False comunicazioni delle società quotate (art. 2622, cod. civ.);
- Impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- Impedito controllo (art. 2625, cod. civ.);
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626, cod. civ.);
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627, cod. civ.);
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628, cod. civ.);
- Operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629, cod. civ.);
- Omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629-*bis* cod. civ.);
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632, cod. civ.);
- Corruzione tra privati (art 2635 cod. civ.);
- Istigazione alla corruzione tra privati (2635 *bis*, cod. civ.);
- Illecita influenza sull'assemblea (art. 2636, 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-*quater* e 25-*octies* 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. 270-*bis*, cod. pen.);
- Assistenza agli associati (art. 270-*ter*, cod. pen.);
- Finanziamento di condotte con finalità di terrorismo (art. 270-*quinqies*.1 cod. pen.);



- Sottrazione di beni o denaro sottoposti a sequestro (art. 270-*quinquies*.2, cod. pen.);
- Atti di terrorismo nucleare (art. 280-*ter*. cod. pen.);
- Art. 2 - Convenzione internazionale per la repressione del finanziamento del terrorismo. New York 9 dicembre 1999.

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 e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-*quater* cod. pen.);
- Diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-*quinquies* 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.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-*bis* cod. pen.);
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art. 635-*ter* cod. pen.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-*quater* cod. pen.);
- Danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (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".

Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies del Decreto)

- Omicidio colposo (art. 589 cod. pen.);
- Lesioni personali colpose (art. 590, cod. pen.).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i delitti di omicidio colposo e lesioni commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e di tutela della salute e sicurezza sul lavoro e la esemplificazione delle relative condotte, si rinvia alla **Parte Speciale 5** "Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro".

Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (art. 24-ter del Decreto)

- Associazione per delinquere (art. 416 cod. pen.);
- Associazioni di tipo mafioso anche straniere (art. 416-*bis* cod. pen.);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-*bis*, 3-*ter* e 5, D.Lgs. 286/1998 – T.U. Immigrazione).

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 6** “Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali”.

Reati ambientali (art. 25-undecies del Decreto)

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata (art. 256 D. Lgs. 152/2006);
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari (art. 258, comma 4, secondo periodo, D. Lgs. 152/2006);
- Traffico illecito di rifiuti (art. 259, comma 1, D. Lgs. 152/2006);
- Inquinamento ambientale (art. 452- bis cod. pen);
- Disastro ambientale (art. 452 quater, cod. pen);
- Delitti colposi contro l’ambiente (art. 452 quinquies, cod. pen.).

Per una breve descrizione delle fattispecie concernenti i reati ambientali e l’esemplificazione delle relative condotte si rinvia alla **Parte Speciale 7** “Reati ambientali”.

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 8** “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);
- Disposizioni contro le immigrazioni clandestine (art. 12, commi 3, 3-bis, 3-ter e 5, D.Lgs. 286/1998 – T.U. Immigrazione).

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 9** “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 10** “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 11** “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)	• 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> • Il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità.
da 1/3 a 1/2	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • 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> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
da 1/2 a 2/3	[Prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado] • 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> • È stato attuato e reso operativo un modello organizzativo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

(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).

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 da:

- attività di individuazione delle aree di rischio, volta a evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal D. Lgs. 231/2001;
- predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
- applicazione del principio di segregazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- documentazione dei controlli;
- previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dai Modelli;
- individuazione dei requisiti dell'OdV, riassumibili in:
 - autonomia e indipendenza;
 - professionalità;
 - continuità di azione;
- previsione di modalità di gestione delle risorse finanziarie;



- obblighi di informazione nei confronti dell’OdV.

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 simili 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;



- il sistema disciplinare e sanzionatorio di cui al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ed allo Statuto dei Lavoratori.

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;
- i sistemi premianti e di incentivazione della Fondazione devono essere concepiti per assicurare la coerenza con le disposizioni di legge, con i principi contenuti nel presente Modello, anche prevedendo idonei meccanismi correttivi a fronte di eventuali comportamenti devianti.

Definizioni di ruoli e responsabilità

- la regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo le attività proprie di ciascuna struttura;
- tale regolamentazione deve essere resa disponibile e conosciuta all'interno dell'organizzazione.

Procedure e norme interne

- le attività sensibili devono essere regolate, 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;
 - l'accettazione espressa da parte del delegato o del subdelegato delle funzioni delegate e conseguente assunzione degli obblighi conferiti;
 - le modalità operativa 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 propri amministratori, dipendenti, collaboratori e fornitori.

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 se 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;
- prevedere ed attuare adeguate forme di controllo circa l'operato dell'OdV;
- 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 la limitata articolazione 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 ed 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 dipendenti, organi sociali, consulenti a qualsiasi titolo, collaboratori e *partner*, 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 se 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 disciplinari o contrattuali.

3.5 La costruzione del Modello e la sua struttura

La predisposizione del presente MOG è stata preceduta 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 linee guida fondamentali sulle cui basi si è dato luogo alla predisposizione del presente 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 della condotta illecita.

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:

- identificare la “macro-operatività” adottata dalla Fondazione in merito ai cosiddetti processi “sensibili”;
- 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 la possibile condotta illecita propria dell’attività in esame e 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 ricostruzione di dettaglio delle aree aziendali “sensibili”, con identificazione delle funzioni e dei soggetti coinvolti e della loro responsabilità 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 rischio con il metodo del “*Control and Risk Assessment*” (Valutazione di Controlli e Rischi Guidata):

- al responsabile di ciascun sottoprocesso è stato richiesto di valutare il rischio che 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 e delle metriche di valutazione definite è stato determinato il livello di criticità, sotto il profilo del rischio ai sensi del D. Lgs. 231/2001, nell’ambito di ciascun sottoprocesso identificato;
- in relazione alle aree di rischio identificate sono state individuate le opportune azioni correttive per migliorare il sistema dei controlli e ridurre il livello di criticità.

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 *top 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 strumentali

Nella definizione dei protocolli necessari a prevenire le fattispecie di illecito rilevate nell'attività di mappatura, Unipolis ha individuato alcuni processi strumentali 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.

Il sistema delineato, per operare efficacemente, deve tradursi in un processo continuo o comunque svolto con una periodicità adeguata, da rivedere con particolare attenzione in presenza 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 sia 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 istituito il Comitato Etico, che sovrintende alla diffusione e all'applicazione dei valori etici del Gruppo, ed è stato nominato il Responsabile Etico 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

Il Consiglio di Amministrazione della Fondazione, in conformità alle proprie politiche aziendali, ha ritenuto di procedere all'adozione del Modello a partire dal 18 dicembre 2009.

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 1° dicembre 2023 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.

L'adozione del Modello comporta l'istituzione e la nomina dell'OdV quale organismo dell'Ente avente il compito di vigilare sul funzionamento ed osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento (cfr. capitolo 5).

Relativamente all'ambito di applicazione del MOG, viene in considerazione l'esternalizzazione ad UnipolSai di parte delle proprie attività di funzionamento.

In particolare, la Fondazione ha affidato ad UnipolSai, sulla base di un contratto, stipulato in data 28 luglio 2014, e successive modifiche e integrazioni, per la fornitura di servizi, lo svolgimento integrale o parziale dei seguenti macroprocessi, che risultano sensibili sotto il profilo del rischio di commissione di reati ex D. Lgs. 231/2001:

- acquisti;
- comunicazione esterna;
- gestione sistemi informativi;
- formazione del personale;
- gestione del personale;
- gestione sicurezza;
- legale.

In forza di un ulteriore accordo stipulato in data 21 settembre 2020, è stato altresì affidato ad UnipolSai lo svolgimento delle attività di amministrazione e bilancio e gestione dei servizi fiscali.

La Fondazione ha inoltre affidato lo svolgimento dell'attività di amministrazione del personale sulla base di un contratto stipulato con Unipol Gruppo e UnipolSai in data 14 novembre 2014, e successive modifiche e integrazioni.

L'estensione del presente Modello nei confronti degli *outsourcer* deve ritenersi limitata allo svolgimento delle attività sensibili effettuate dai medesimi in nome e per conto di Unipolis e avviene sulla base di accordi contrattuali che disciplinano i rapporti tra la Fondazione e gli *outsourcer*, prevedendo un'accurata disciplina dei controlli da parte della Fondazione e le relative periodiche attività di *reporting*.

Ad ogni modo, Unipol Gruppo e UnipolSai hanno 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.



4 LE ATTIVITA' MAGGIORMENTE ESPOSTE ALLA COMMISSIONE DEI REATI INDICATI NEL D. LGS. 231/2001

4.1 Le attività sensibili di Unipolis

A seguito di una dettagliata analisi dei processi e delle operatività aziendali, Unipolis è giunta all'individuazione delle aree a rischio (mappatura dei rischi) rilevanti ai fini del D. Lgs. 231/2001.

Dall'analisi svolta, emerge che i reati che potrebbero verificarsi nell'ambito delle attività sensibili individuate sono i 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. Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
6. Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali;
7. Reati ambientali;
8. Delitti in materia di violazione del diritto d'autore;
9. Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
10. Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
11. Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.

Si riportano le principali attività sensibili individuate, oggetto di dettagliata analisi nelle relative Parti Speciali che formano parte integrante del MOG.

a) **Delitti nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (Parte Speciale 1)**

- Gestione del contenzioso giudiziale;
- Gestione delle sovvenzioni, dei contributi e dei finanziamenti erogati dallo Stato, da un Ente Pubblico o dall'Unione Europea (erogazioni pubbliche);
- Gestione degli adempimenti in materia di ispezioni da parte di soggetti pubblici;
- Gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza;
- Gestione del personale per quanto attiene alle modalità di assunzione, ed all'applicazione di trattamenti premiali;
- Erogazione di contributi e finanziamenti.
- Gestione degli acquisti e delle consulenze.

b) **Reati Societari (Parte Speciale 2)**

- Formazione del bilancio e adempimenti fiscali;
- Rapporti con il Collegio Sindacale;
- Comunicazioni esterne;
- Operazioni sul capitale;
- Erogazione di contributi e finanziamenti.
- Rapporti con i soci;

- Gestione degli acquisti e delle consulenze.
- c) **Delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (Parte Speciale 3)**
- Gestione degli acquisti e delle consulenze;
 - Flussi di Tesoreria;
 - Gestione adempimenti fiscali;
 - Erogazione di contributi e finanziamenti.
- d) **Delitti informatici (Parte Speciale 4)**
- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali.
- e) **Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (Parte Speciale 5)**
- Gestione di tutte le attività e gli adempimenti disposti ai sensi del D. Lgs. 81/2008.
- f) **Reati ambientali (Parte Speciale 6)**
- Gestione immobiliare.
- g) **Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali (Parte Speciale 7)**
- Partnership con enti esteri.
- h) **Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (Parte Speciale 8)**
- Gestione degli strumenti e dei sistemi informatici aziendali.
- i) **Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Parte Speciale 9)**
- Gestione delle assunzioni del personale.
- j) **Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Parte Speciale 10)**
- Gestione dei rapporti con soggetti (amministratori, dipendenti o terzi) coinvolti in procedimenti giudiziari.
- k) **Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (Parte Speciale 11)**
- Gestione del personale;
 - Gestione della sicurezza;
 - Gestione degli acquisti e delle consulenze.

L'OdV, nell'esecuzione delle proprie funzioni, potrà individuare eventuali ulteriori attività a rischio reati delle quali, in relazione all'evoluzione legislativa o all'attività della Fondazione, il Consiglio di Amministrazione valuterà l'inclusione nel novero delle attività sensibili.



4.2 Matrice categorie di reato / macroprocessi

ACROPROCESSI	Delitti contro la P.A.	Reati Societari	Ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e finanziamento del terrorismo	Delitti informatici	Omicidio colposo/lesioni colpose	Delitti di criminalità organizzata e reati transnazionali	Reati ambientali	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	✓	✓	✓			✓					
Gestione contributi pubblici	✓					✓					
Acquisti	✓	✓	✓		✓	✓			✓		✓
Altri servizi	✓	✓	✓			✓					
Amministrazione e contabilità		✓				✓					
Gestione adempimenti fiscali	✓	✓	✓			✓					
Gestione immobiliare	✓	✓				✓	✓				
Gestione sistemi informativi	✓	✓		✓		✓		✓			
Gestione risorse umane	✓	✓			✓	✓			✓	✓	✓
Gestione Sicurezza	✓	✓			✓						✓
Legale e societario	✓	✓				✓				✓	

5 L'ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 Individuazione e nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'OdV definisce e svolge le attività di competenza secondo la regola della collegialità ed è dotato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 231/2001, di *"autonomi poteri di iniziativa e di controllo"*.

Sulla base del testo del D. Lgs. 231/2001, l'interpretazione prevalente suggerisce che si tratti di un organismo o una funzione già esistente "dell'ente", caratterizzato da requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità, efficienza operativa e continuità di azione.

Il requisito di autonomia e indipendenza presuppone che l'OdV riferisca della propria attività esclusivamente al Consiglio di Amministrazione e mantenga contatti con il Collegio dei Revisori.

Lo stesso requisito impone che l'OdV non sia sottoposto ad altri soggetti o funzioni, se non al Consiglio di Amministrazione.

A tale proposito è proprio per dare attuazione ai compiti affidati a detto Organismo, l'OdV è titolare di poteri specifici di iniziativa e di controllo, che può esercitare nei confronti di tutti i settori dell'Ente, compreso l'organo decisionale e i suoi componenti, nonché nei confronti dei collaboratori e dei consulenti dello stesso.

Si tratta del potere di effettuare verifiche, di richiedere informazioni, di svolgere indagini, di effettuare ispezioni, di accedere sia a locali, sia a dati, archivi e documentazione, in coordinamento anche con gli eventuali servizi di sicurezza dell'Ente, dei quali può, se del caso, avvalersi.

Il requisito di professionalità presuppone, nello specifico settore di interesse, che i membri dell'OdV debbano avere competenze in materia giuridica, economica e finanziaria, nonché precipue competenze di attività consulenziale nelle materie sopraelencate, al fine di garantire l'efficacia dei poteri di controllo e propositivo ad esso demandati.

Per una piena aderenza ai dettami del D. Lgs. 231/2001, risulta rilevante l'istituzione di un canale di comunicazione fra l'OdV e i vertici aziendali.

L'OdV provvede, altresì, 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 devono essere verbalizzati e le copie dei verbali custodite a cura dell'Organismo stesso.

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

5.2 Requisiti e durata in carica 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 sottoposto a misure di prevenzione disposte dall'Autorità giudiziaria ai sensi della Decreto legislativo 6 settembre 2011 n. 159 e s.m.i., salvi gli effetti della riabilitazione, 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 di compatibilità, indipendenza ed autonomia.

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

La durata in carica dell'OdV è pari a quella del Consiglio di Amministrazione: l'OdV viene nominato nel primo Consiglio di Amministrazione utile successivo all'Assemblea di nomina del Consiglio di Amministrazione e decade alla data del rinnovo del Consiglio di Amministrazione.

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

L'eventuale 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.

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.

Il Consiglio di Amministrazione approva, annualmente e su proposta dell'OdV, 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 dell'anno precedente.

5.3 Funzioni e poteri dell'Organismo di Vigilanza

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

- sull'effettiva osservanza del Modello da parte dei destinatari: dipendenti, organi sociali e, nei limiti ivi previsti, collaboratori e fornitori;
- sulla reale efficacia e adeguatezza del MOG in relazione alla struttura aziendale e alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati di cui al D. Lgs. 231/2001;
- 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.

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;
- condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini di un costante aggiornamento della mappatura delle attività sensibili;
- 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 altre 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 e ha libero accesso a tutta la documentazione aziendale rilevante. All'OdV devono essere inoltre segnalate da parte del management eventuali situazioni dell'attività aziendale che possano esporre l'azienda al rischio di reato;
- coordinarsi con il Link Auditor, 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'effettiva presenza, la regolare tenuta e 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 indagini interne, d'intesa con il Chief Human Resources Officer di UnipolSai, per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni di cui al MOG;
- coordinarsi con le competenti figure aziendali per i diversi aspetti attinenti all'attuazione del Modello (definizione delle clausole standard, formazione del personale, provvedimenti disciplinari);
- richiedere al Consiglio di Amministrazione un budget per lo svolgimento delle proprie attività di competenza;
- assegnare a soggetti terzi, in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico, eventuali compiti di natura tecnica;
- valutare le esigenze di aggiornamento del MOG, anche attraverso apposite riunioni con le varie figure aziendali interessate.

All'OdV è inoltre 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 deputati.

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

5.4 Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale

E' assegnata all'OdV una linea di *reporting*, su base periodica, nei confronti del Consiglio di Amministrazione.

L'OdV potrà essere convocato in qualsiasi momento, con congruo anticipo, dal Consiglio di Amministrazione e potrà a sua volta presentare richiesta in tal senso, per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Con cadenza almeno annuale, inoltre, l'OdV trasmette al Consiglio di Amministrazione un report scritto in merito all'attività svolta e, il piano di attività previste per l'anno successivo.

Il *reporting* 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.

In generale, l'OdV si consulta con le figure competenti per i diversi profili specifici e precisamente per:

- esigenze di interpretazione della normativa rilevante;
- determinazione del contenuto delle clausole contrattuali;
- modifica o integrazione della mappatura dei processi sensibili;
- formazione del personale e procedimenti disciplinari;
- adempimenti che possono avere rilevanza ai fini della commissione dei reati societari;
- controllo dei flussi finanziari.

5.5 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.

L'obbligo di informazione nei confronti dell'OdV è rivolto alle funzioni aziendali a rischio reato, le c.d. funzioni "sensibili", e deve riguardare 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.

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 eventuali modifiche organizzative 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.

L'OdV scambia informazioni con il Collegio dei Revisori della Fondazione.

Per quanto riguarda i Flussi *ad hoc* destinati all'OdV e attinenti a criticità attuali o potenziali, 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.);
- report contenente informativa di eventuali ispezioni e/o fatti/anomalie/infrazioni emerse in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
- segnalazioni di violazioni del Modello commesse da parte dei dipendenti o degli apicali;
- segnalazioni di violazioni del Modello commesse da parte di soggetti non dipendenti.

Ad ogni modo l'OdV provvede ad individuare 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.

5.6 La segnalazione di reati o di violazioni del Modello

A norma dell'art. 6, comma 2-bis¹², 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;
- 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;

¹² 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*").



di comunicare, a tutela dell'integrità dell'ente, 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*¹³ 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 grave¹⁴ - da qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere 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 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.

5.7 Verifica sull'adeguatezza del Modello

Oltre all'attività di vigilanza sull'effettività del MOG, l'OdV effettua periodicamente verifiche sulla reale capacità del Modello di prevenire i reati, in termini di idoneità ed adeguatezza dei suoi contenuti.

Tale attività si concretizza in una valutazione delle disposizioni del Modello in relazione alla normativa, alla best practice e alla giurisprudenza in tema di responsabilità da reato degli enti collettivi.

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

¹³ <https://www.fondazioneunipolis.org/>

¹⁴ 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 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 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 disciplinare, 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.

6.3 Ambito di applicazione

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 5, lett. b) e 7 del D. Lgs. 231/2001, le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nonché dalla legge, potranno essere applicate, a seconda della gravità, nei confronti del personale di Unipolis che ponga in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- 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.

Ai fini dell'applicazione delle sanzioni, la gravità degli illeciti disciplinari sarà valutata di volta in volta dal Chief Human Resources Officer di UnipolSai sulla base dei principi contenuti nel precedente paragrafo.

6.4 Misure nei confronti dei lavoratori dipendenti

La violazione delle disposizioni del Modello potrà 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.

Saranno applicate le sanzioni previste dal Contratto Collettivo Nazionale vigente e l'adozione delle stesse dovrà avvenire nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto dei Lavoratori, nonché dal citato Contratto e da eventuali Contratti Integrativi vigenti.

6.5 Misure nei confronti dei dirigenti

Al mancato rispetto delle disposizioni del presente Modello da parte dei dirigenti, 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 dei 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-bis¹⁵, 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 1¹⁶ del Decreto *whistleblowing*.



¹⁵ Comma modificato dal Decreto *whistleblowing*.

¹⁶ "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."

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 dei dipendenti che degli apicali. 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 il Chief Human Resources Officer di UnipolSai per i dipendenti e gli apicali.

7.1 Informativa e formazione per dipendenti e apicali

La diffusione del Modello è effettuata mediante il sito *intranet* con la creazione di pagine *web*, i cui contenuti riguardano essenzialmente:

- informativa di carattere generale relativa al D. Lgs. 231/2001;
- struttura e principali disposizioni operative del MOG adottato da Unipolis.

L'adozione del Modello e i relativi aggiornamenti sono comunicati al momento dell'adozione stessa o dell'aggiornamento tramite comunicazione aziendale notificata via e-mail (o analogo strumento elettronico) a tutti i dipendenti in organico.

Ai nuovi assunti viene consegnato un set informativo, con il quale assicurare agli stessi le conoscenze considerate di primaria rilevanza. Tale set informativo contiene, oltre ai documenti di regola consegnati al neo-assunto, il Codice Etico, la Carta dei Valori, il Modello e il D. Lgs. 231/2001.

Al fine di diffondere la conoscenza della normativa di cui al D. Lgs. 231/2001 e del MOG adottato dalla Fondazione, viene erogato un apposito corso di formazione a tutti i dipendenti.

La partecipazione al programma di formazione è obbligatoria. Al termine del percorso formativo è prevista l'esecuzione di uno specifico *test* di apprendimento e il rilascio di un attestato finale.

L'omessa partecipazione al programma di formazione in assenza di giustificato motivo è suscettibile di essere valutata sotto il profilo disciplinare.

La verifica circa l'effettiva fruizione è demandata al Chief Human Resources Officer di UnipolSai, che relaziona all'OdV.

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.



