

Modello Organizzativo
D. Lgs. 231/01

UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO

PARTE GENERALE

Sommario

1. IL QUADRO NORMATIVO INTRODOTTO DAL D.LGS. 231/01.....	4
1.1. La responsabilità amministrativa degli enti.....	4
1.2. I reati previsti dal decreto.....	5
1.3. Le sanzioni comminate dal decreto	6
1.4. L'ESIMENTE – ESONERO DELLA RESPONSABILITA' DELL'ENTE.....	8
1.5. Ambito territoriale di applicazione del Decreto.....	10
1.6. Normativa in caso di vicende modificative dell'Ente.....	10
1.7. Procedimento dell'accertamento dell'illecito	11
1.8. Le Linee Guida di riferimento	12
2. Presentazione e politica dell'ente	12
2.1. Premessa	12
2.2. La Governance dell'ente	13
2.3. Assetto organizzativo.....	13
2.4. Le ragioni dell'adozione del Modello Organizzativo.....	13
3. Il modello di organizzazione adottato dall'ente.....	14
3.1. Obiettivi e contenuti del Modello.....	14
3.2. Struttura del Modello.....	15
3.3. Responsabilità per l'approvazione, il recepimento e l'implementazione del Modello.....	16
3.4. Modifiche ed integrazioni del Modello.....	17
3.5. Destinatari del Modello.....	17
4. LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO	18
4.1. Linee guida adottate nella definizione del Modello	18
4.2. Codice etico	19
4.3. Costruzione del Modello	20
4.3.1. Fase 1: raccolta e analisi della documentazione	20
4.3.2. Fase 2: identificazione aree a rischio	21
4.4.3. Fase 3: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio.....	23
4.4.4. Fase 4: definizione dei protocolli.....	23
5. ORGANISMO DI VIGILANZA	23
5.1. l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza.....	24
5.2. Nomina, durata e compenso.....	24
5.3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza	25
5.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice aziendale	26
5.5. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza.....	27

5.6. Sistema delle segnalazioni – cd Whistleblowing.....	29
5.7. Gestione della documentazione	29
6. SISTEMA DISCIPLINARE.....	30
6.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni	30
6.2 Violazioni da parte dei dipendenti	31
6.3. Violazione da parte degli organi sociali.....	32
6.4 Violazione da parte dei collaboratori esterni	32
7. Informazione e formazione.....	32

1. IL QUADRO NORMATIVO INTRODOTTO DAL D.LGS. 231/01

1.1. La responsabilità amministrativa degli enti

Il decreto legislativo 8 giugno 2001 n. 231, che reca la “Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, dell’ente e delle associazioni anche prive di personalità giuridica” (di seguito Decreto), entrato in vigore il 4 luglio del 2001, in attuazione dell’art. 11 della Legge Delega

29 settembre 2000 n. 300, ha introdotto nell’ordinamento giuridico italiano, conformemente a quanto previsto in ambito comunitario, la responsabilità amministrativa degli enti, ove per “enti” si intendono le società commerciali, di capitali e di persone, e le associazioni anche prive di personalità giuridica.

Tale nuova forma di responsabilità, sebbene sia definita “amministrativa” dal legislatore, presenta i caratteri propri della responsabilità penale, essendo rimesso al giudice penale competente l’accertamento dei reati dai quali essa è fatta derivare, ed essendo estese all’Ente le medesime garanzie del processo penale.

In sintesi, il D.Lgs. 231/2001:

- introduce i principi generali e i criteri di attribuzione della responsabilità amministrativa dell’ente;
- individua i reati in relazione ai quali può insorgere la responsabilità amministrativa dell’ente (cd. Reati – presupposto);
- prevede le sanzioni che possono derivare a carico dell’Ente dalla commissione del reato–presupposto;
- individua gli adempimenti necessari affinché, anche in ipotesi di avvenuta commissione di uno dei reati–presupposto (*e ferma la responsabilità penale personale di chi ha agito*) l’Ente possa essere esonerato dalla suddetta responsabilità che normalmente consegue alla commissione di uno dei reati–presupposto.

Dal punto di vista soggettivo l’Ente può essere sanzionato per un reato commesso da:

a) “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente, o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso” (cosiddetti **soggetti apicali**).

b) “persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti indicati nella precedente lettera a)” cosiddetti **sottoposti**).

La responsabilità in esame si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto.

Elemento qualificante la condotta di tali soggetti è che essi abbiano agito:

a) nell’**interesse** dell’Ente, inteso come convenienza ed utilità che l’ente potrebbe ottenere dalla commissione del comportamento illecito (ad es. aumento del fatturato, consolidamento del “posizionamento competitivo” o mantenimento di una situazione di “monopolio”, risparmio sui tempi operativi, notorietà e referenze, etc.) oppure

b) a **vantaggio** dell'ente stesso, inteso quale effettivo vantaggio economico come conseguenza del comportamento illecito (ad es. risparmio sui costi necessari a garantire la sicurezza sui luoghi del lavoro, utile economico, etc.)

1.2. I reati previsti dal decreto

L'ente può essere chiamato a rispondere solo in relazione a determinati reati, detti reati-presupposto (in seguito semplicemente reati), individuati dal Decreto, nonché dalle leggi che espressamente richiamano la disciplina del Decreto.

Dall'entrata in vigore del decreto la lista dei reati ha subito integrazioni e modifiche in forza di successive disposizioni normative.

Inizialmente i reati-presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001 erano esclusivamente i seguenti:

-art. 24: indebita percezione di erogazioni, truffa in danni dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico;

-art. 25: concussione e corruzione (ora: Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione) come modificato dalla legge 190/2012;

Successivamente sono state incluse, aggiornate e modificate, nel novero dei reati - presupposto, le seguenti fattispecie:

- **art. 24 bis:** delitti informatici e trattamento illecito dei dati (introdotto dalla L. 48/2008 e modificato dai D. Lgs. n. 7 e 8 del 2016);

- **art. 24 ter:** delitti di criminalità organizzata (aggiunto dalla L.n.94/2009 e modificato dalla L.69/2015);

- **art. 25 bis:** falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (introdotto dal D.L. 350/2001, convertito nella L.409/2001 e modificato dapprima dalla L.n.99/2009 ed in seguito dal D.Lgs.125/2016);

- **art. 25 bis.1:** delitti contro l'industria e il commercio (introdotto dalla L.99/2009);

- **art. 25 ter:** reati societari (aggiunto dal D. Lgs. n. 61/2002 come modificato a seguito della L. 190/2012, dalla L.69/2015 e dal D. Lgs. 38/2017);

- **art. 25 quater:** delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal codice penale e dalle leggi speciali (introdotto dalla L. 7/2003);

- **art. 25 quater.1:** Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (introdotto dalla L.7/2006);

- **art. 25 quinquies:** delitti contro la personalità individuale (introdotto dalla L.228/2003 e modificato dalla L. n. 199/2016);

- **art. 25 sexies:** abuso di mercato (introdotto dalla L.62/2005);

- **art. 25 septies:** omicidio colposo, lesioni colpose gravi o gravissime, con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (introdotto dalla L. 123/2007 e modificato dal D. Lgs. 81/2008);

- **art. 25 octies:** ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (introdotto dal D. Lgs. 231/2007 e ampliato dalla L. n. 186/2014);

- **art. 25 novies:** delitti in materia di violazione del diritto d'autore (introdotto dalla L.99/2009);

- art. 25 decies:** induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (introdotto dalla L. 116/2009);
- art. 25 undecies:** reati ambientali (aggiunto dal D.Lgs. 121/2011 e modificato dalla L. 68/2015);
- art. 25 duodecies:** impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (introdotto dal D.Lgs. 109/2012 e modificato dalla L. 161/2017)
- art. 25 terdecies:** razzismo e xenofobia (introdotto dalla L. 167/2017);
- reati in materia di frodi alimentari** nell'ambito della filiera dell'olio (richiamati dalla L. 9/2013);
- reati transnazionali** (ex art. 10 L. 16 marzo 2006, n. 146)

Con il d. l. n.124 del 2019, convertito in legge n. 157 del 2019 è stato ampliato il catalogo dei reati "presupposto" della responsabilità degli enti introducendo alcuni reati tributari che comportano la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e determinano l'applicazione di sanzioni pecuniarie.

E' stato quindi aggiunto il nuovo art. **25 - quinquiesdecies** nel quale sono inseriti i delitti di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 2, commi 1 e 2bis, d. lgs 74/2000; dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici, previsto dall'art. 3 d.lgs 74/2000; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, previsto dall'art. 8, d. lgs 74/2000; con un'aggravante prevista al secondo comma del predetto art. 25 quinquiesdecies nel caso in cui l'ente abbia conseguito un profitto di rilevante entità

1.3. Le sanzioni comminate dal decreto

Il sistema sanzionatorio previsto dal d. lgs 231/2001, a fronte del compimento dei reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

1. Sanzioni pecuniarie
2. Sanzioni interdittive
3. Confisca
4. Pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, riferibili solo ad alcuni reati richiamati nell'ambito del Decreto, consistono in:

- Interdizione dall'esercizio dell'attività;
- Sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- Divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- Esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- Divieto di pubblicizzazione di beni o servizi.

Sanzioni pecuniarie:

Le sanzioni pecuniarie sono sempre applicate nei casi in cui è riconosciuta la responsabilità dell'Ente (artt. 10, 11 e 12 del Decreto).

In particolare, ai sensi dell'art. 10 del Decreto, le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a cento né superiore a mille, l'importo di ogni singola quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta.

Il Giudice, nel commisurare la sanzione pecuniaria applicabile, determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado di responsabilità dell'ente, nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto illecito e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.

Inoltre, l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali della società, allo scopo di assicurare l'efficacia della sanzione (art. 11, comma 2 del Decreto).

La sanzione pecuniaria è ridotta: (i) della metà, quando a) l'autore del reato ha commesso il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l'Ente non ne ha ricavato vantaggio o ne ha ricavato un vantaggio minimo, b) il danno patrimoniale cagionato è di particolare tenuità; (ii) da un terzo alla metà, se l'Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, ha a) integralmente risarcito il danno ed ha eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato ovvero si è adoperato a tal fine, o b) è stato adottato e reso operativo un Modello idoneo a prevenire reati della stessa specie di quelli verificatisi.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano in aggiunta alle sanzioni pecuniarie unicamente in relazione ai Reati per i quali sono espressamente previste, quando ricorre almeno una delle seguenti condizioni:

- l'Ente ha tratto dal reato un profitto di rilevante entità ed il reato è stato commesso da un Soggetto Apicale, o da un Soggetto subordinato quando la commissione del reato sia stata determinata o agevolata da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

I reati in relazione ai quali si applicano le sanzioni interdittive sono quelli previsti agli artt. 24 e 25, 24 bis, 24 ter, 25 quater 1, 25 quinquies, 25 septies, 25 octies, 25 novies, 25 quinquiesdecies, del Decreto, taluni reati di cui agli artt. 25 bis e 25 bis.1, taluni reati transnazionali di cui alla legge 146/2006 e quelli indicati come modificati e/o integrati dalle novelle legislative successive.

Le sanzioni interdittive non si applicano quando l'Ente, prima dell'apertura del dibattimento di primo grado:

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

Le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente una volta che ne sia accertata la colpevolezza sia in via cautelare, quando sussistono:

- gravi indizi per ritenere la sussistenza della responsabilità dell'Ente per un illecito amministrativo dipendente da Reato;
- fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo che vengano commessi illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinati dal Giudice penale competente per i reati commessi dalle persone fisiche, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 4 del Decreto.

Le sanzioni interdittive hanno una durata che varia da un minimo di tre mesi a un massimo di due anni, fermo restando quanto previsto dall'art. 25, comma 5.

La legge 9 gennaio 2019 n. 3 ha aumentato la durata delle pene interdittive per i reati contro la Pubblica Amministrazione prevedendo una durata non inferiore a quattro anni e non superiore a sette quando il reato è stato commesso da un soggetto apicale, e una durata non inferiore a due anni e non superiore a quattro se il reato presupposto è stato commesso da un sottoposto.

Dopo il comma 5 dell'art. 25 è stato aggiunto il comma 5 bis, secondo il quale la durata della sanzione interdittiva può essere pari a quanto stabilito dall'art. 13 comma 2, ovvero non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni quando, prima della sentenza di primo grado, l'Ente si sia efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare la prova dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero il sequestro delle somme o altre utilità trasferite ed ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della stessa specie di quelli verificatosi

La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del Reato è sempre disposta dal Giudice penale con la sentenza di condanna, salvo che per la parte che può essere restituita al danneggiato. Sono fatti salvi i diritti acquisiti dai terzi in buona fede.

La Pubblicazione della sentenza di condanna

Il Giudice penale può disporre la pubblicazione della sentenza di condanna quando nei confronti dell'Ente viene applicata una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata una sola volta, per estratto o per intero, a spese dell'Ente, in uno o più giorni indicati dal Giudice nella sentenza, nonché mediante affissione nel Comune ove l'Ente ha la sede principale.

1.4. L'ESIMENTE – ESONERO DELLA RESPONSABILITA' DELL'ENTE

Se viene commesso uno dei reati presupposto, l'Ente può essere punito solo se si verificano i criteri di imputazione del reato all'Ente.

La prima condizione soggettiva è che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'Ente da un rapporto qualificato, ossia management e/o staff. La responsabilità dell'Ente può derivare sia dalla condotta che dall'omissione di tali persone.

La seconda condizione oggettiva richiesta dal Decreto è che il reato sia stato commesso nell'interesse o a vantaggio delle Ente, indipendentemente dall'effettivo conseguimento.

L'interesse sussiste quando l'autore del fatto reato ha agito con l'intento di favorire l'Ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato conseguito.

Il vantaggio sussiste quando l'Ente ha tratto, o avrebbe potuto trarre, dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

L'ente non risponde, invece, se il fatto di reato è stato commesso indipendentemente o contro il suo interesse, oppure nell'interesse esclusivo dell'autore del reato o di terzi.

Tuttavia, il Decreto prevede una causa esimente dalla responsabilità amministrativa qualora l'ente dimostri di essersi dotato, e di avere efficacemente attuato, prima della commissione del fatto costituente reato, effettivi ed efficaci **modelli di organizzazione e gestione** idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi. L'adeguata organizzazione rappresenta, pertanto, il solo strumento in grado di escludere la "colpa organizzativa" dell'ente e, conseguentemente, di evitare o, quanto meno attenuare, l'applicazione delle sanzioni a carico dello stesso.

Segnatamente l'ente non è punibile (art. 6, comma 1, del Decreto) se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e gestione idoneo a prevenire la commissione di Reati-Presupposto della specie di quello che è stato realizzato;
- ha affidato ad un organismo dell'ente dotato di poteri di iniziativa e di controllo (Organismo di Vigilanza) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento;
- quando gli autori del reato presupposto (i soggetti legati all'Ente) siano apicali, abbiano commesso il fatto eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello, costituisce, dunque, la misura della diligenza stabilita dal legislatore ed ha una doppia valenza:

- **scriminante**, se è adottato ed efficacemente attuato prima della commissione del fatto costituente reato;
- **attenuante**, nel caso in cui sia stato adottato prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, garantendo così una riduzione, da un terzo alla metà, della pena pecuniaria e l'esenzione dalle sanzioni interdittive.

La mera adozione del Modello da parte dell'organo dirigente non appare però misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo necessario che il modello sia anche **efficace ed effettivo** (artt. 6 e 7 del Decreto).

Quanto all'**efficacia** del Modello, il Legislatore (artt. 6 e 7) prevede che il Modello deve rispondere alle seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività/ processi a rischio);
- b) prevedere specifici controlli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge ed a scoprire, ed eliminare tempestivamente, le situazioni di rischio;
- e) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli.

In relazione a quest'ultimo requisito, la legge 179/2017 ha introdotto, in analogia ai modelli e sistemi anticorruzione, la necessità di:

- f) definire forme e strumenti di segnalazione idonei a garantire la riservatezza del segnalante, con divieto di atti ritorsivi o discriminatori a carico del segnalante (cd. Whistleblowing).

La caratteristica dell'**effettività** del Modello è legata alla sua efficace attuazione che, a norma dell'art. 7, comma 4, richiede:

- g) una verifica periodica e l'eventuale modifica dello stesso quando sono scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengono mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del modello);
- h) un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Il modello opera quale causa di non punibilità dell'Ente, sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto apicale sia che esso sia stato commesso da un soggetto subordinato, con le seguenti differenze: per i reati commessi da un soggetto apicale l'Ente deve dimostrare, oltre alle condizioni sopra indicate, che il soggetto apicale ha commesso il reato "eludendo fraudolentemente" il Modello, provando quindi che il Modello era efficace e che il soggetto apicale lo ha violato intenzionalmente aggirandolo; per i reati commessi da soggetti in posizione subordinata, invece, l'Ente può essere sanzionato solo quando si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile "dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza".

L'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza non ricorre se l'Ente, prima della commissione del reato, ha adottato ed efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi. Per l'Ente è sufficiente provare di avere adottato ed attuato il Modello e l'Autorità Giudiziaria dovrà provare l'inefficacia dello stesso.

1.5. Ambito territoriale di applicazione del Decreto

Il decreto prevede, inoltre, che l'Ente possa essere chiamato a rispondere in Italia in relazione a reati – rilevanti ai fini del Decreto – commessi all'estero (art. 4 del decreto), qualora ricorrano le seguenti condizioni:

1. lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non proceda nei confronti dell'Ente;
2. l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
3. il reato sia commesso all'estero da un soggetto funzionalmente legato all'Ente;
4. sussistano le condizioni di procedibilità previste dagli artt. 7,8,9,10 c.p.

1.6. Normativa in caso di vicende modificative dell'Ente

Il decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente nel caso di vicende modificative, ovvero in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione dell'azienda.

Il principio fondamentale stabilisce che "dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria" inflitta all'Ente "risponde solo l'Ente, con il suo patrimonio o fondo comune".

Alle sanzioni pecuniarie inflitte all'Ente si applicano i principi delle leggi civili sulla responsabilità dell'Ente oggetto di trasformazione per i debiti dell'Ente originario. Per le sanzioni interdittive si è stabilito, invece, che esse rimangano a carico dell'Ente in cui sia rimasto (o confluito) il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato, salva la facoltà, per l'Ente risultante dalla trasformazione, di ottenere la conversione della sanzione interdittiva in sanzione pecuniaria.

Il decreto sancisce la regola che, nel caso di "trasformazione dell'Ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto".

Nel caso di operazioni di fusioni e/o scissioni, il Decreto prevede che l'Ente risultante dalla fusione, anche per incorporazione, "risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione".

Al subentrare dell'Ente risultante dalla fusione nei rapporti giuridici degli Enti fusi consegue dunque un trasferimento della responsabilità in capo all'Ente scaturito dalla fusione.

Tuttavia, se la fusione è intervenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'Ente, il giudice deve tenere conto delle condizioni economiche dell'Ente originario e non di quelle dell'Ente risultante dalla fusione.

Gli enti collettivi beneficiari di un'operazione di scissione, ai quali sia pervenuto il patrimonio, in tutto o in parte, della società scissa, sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie dovute dall'Ente scisso per reati anteriori alla scissione. L'obbligo è limitato al valore del patrimonio trasferito.

Nel caso di un'operazione di cessione e/o conferimento dell'azienda nell'ambito del quale è stato commesso il reato, il cessionario è solidalmente obbligato con l'Ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria nei limiti del valore dell'azienda ceduta, e salvo il beneficio della preventiva escussione dell'Ente cedente.

La responsabilità del cessionario – oltre che limitata al valore dell'azienda oggetto di cessione (o di conferimento) – è, peraltro, limitata alle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori, ovvero dovute per illeciti amministrativi di cui il concessionario era comunque a conoscenza.

1.7. Procedimento dell'accertamento dell'illecito

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale.

Il processo nei confronti dell'Ente dovrà, per quanto possibile, restare unito al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato-presupposto della responsabilità dell'Ente.

L'accertamento della responsabilità dell'Ente avviene mediante:

- la verifica del reato presupposto;
- l'accertamento in ordine alla sussistenza dell'interesse o vantaggio dell'Ente alla commissione del reato da parte del soggetto apicale o suo dipendente;
- la verifica circa l'idoneità del Modello organizzativo attuato.

1.8. Le Linee Guida di riferimento

Il Decreto prevede che i modelli organizzativi e di gestione possano essere adottati, sulla base di Codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria.

L'UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO ha adottato come proprio standard primario di riferimento le Linee Guida di Confindustria per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e relativa Appendice Integrative, approvate dal Ministero della Giustizia con D.M. 4.12.2003, e successivamente aggiornate nel 2008 e nel marzo 2014.

Nella definizione del Modello di Organizzazione, gestione e controllo, le Linee Guida di Confindustria prevedono:

- L'identificazione dei rischi, ossia l'analisi del contesto aziendale per evidenziare in quali aree di attività, e secondo quali modalità, si possono verificare i reati previsti dal Decreto;
- La predisposizione di un sistema di controllo (c.d. protocolli) idoneo a prevenire i rischi di reato identificati nella fase precedente, attraverso la valutazione del sistema di controllo esistente all'interno dell'ente e del suo grado di adeguamento alle esigenze espresse dal Decreto 231.

Le componenti più rilevanti del sistema di controllo delineato dalle Linee Guida di Confindustria per garantire l'efficacia del Modello di Organizzazione, gestione e controllo sono le seguenti:

- la previsione di principi etici e di regole comportamentali in un Codice Etico;
- un sistema organizzativo sufficientemente formalizzato e chiaro, in particolare con riguardo all'attribuzione di responsabilità, alle linee di dipendenza gerarchica e descrizione dei compiti con specifica previsione di principi di controllo;
- procedure manuali e/o informatiche che regolino lo svolgimento delle attività, prevedendo opportuni controlli;
- poteri autorizzativi e di firma coerenti con le responsabilità organizzative e gestionali attribuite all'ente e, laddove opportuno, la previsione di limiti di spesa;
- sistemi di controllo di gestione capaci di segnalare tempestivamente possibili criticità;
 - informazione e formazione del personale.

2. Presentazione e politica dell'ente

2.1. Premessa

L'Unione Nazionale Mutilati e Invalidi per Servizio è un Ente Morale, istituita nel 1947 con Decreto C. p. S. n. 650 del 24-6-1947, tutela tutti coloro che alle dipendenze dello Stato e degli Enti locali, territoriali ed istituzionali, hanno riportato mutilazioni ed infermità in servizio e per causa di servizio militare e civile. L'ente ha la sede legale a Roma in via Savoia 84.

L'Ente è regolarmente iscritto al Registro Unico Nazionale del Terzo Settore (R.u.n.t.s.) come previsto dalla legge n. 117/2017 quale associazione di promozione sociale.

La Sede Centrale è situata a Roma ove operano la Presidenza Nazionale, il Consiglio Nazionale ed il Comitato Esecutivo ed è presente su tutto il territorio nazionale con una struttura periferica articolata in Consigli Regionali e Sezioni provinciali per un totale di 98 Sedi.

2.2. La Governance dell'ente

Sono organi centrali dell'UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO: il Congresso Nazionale, il Consiglio Nazionale, il Comitato Esecutivo, il Presidente Nazionale,

Il comitato esecutivo è investito dei più ampi poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e provvede alle attività di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Da Statuto, la firma sociale e la rappresentanza dell'ente spettano al Presidente Nazionale.

L'ente ha, allo stato il Collegio sindacale, il Revisore Legale ed il Collegio dei Probiviri. In data 21.09.2023 con delibera n. 52 del Presidente Nazionale, su delega del Comitato Esecutivo del 27.04.2023 con Delibera n. 129, il Presidente Nazionale ha individuato e nominato il proprio Organismo di Vigilanza in composizione collegiale.

L'Organismo di Vigilanza ha il compito di vigilare:

- sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati;
- sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- sull'opportunità di aggiornamento del Modello stesso, laddove si riscontrino le esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative.

2.3. Assetto organizzativo

L'organigramma nominativo dell'ente è riportato in allegato n. 1 al presente documento. Nell'ambito del modello organizzativo sono identificati i compiti e le responsabilità delle varie mansioni aziendali.

Per la parte relativa alla gestione della sicurezza e salute del lavoro si rimanda ai documenti aziendali adottati in ossequio alle leggi vigenti.

2.4. Le ragioni dell'adozione del Modello Organizzativo

L'UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO, nell'esercizio della sua attività caratteristica, è sensibile all'esigenza di assicurare il rispetto dei più elevati livelli di correttezza ed integrità nella conduzione delle proprie attività, a tutela della propria reputazione e dei propri dipendenti, fornitori, soci e della comunità in cui svolge i suoi servizi.

A tal fine, L'UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO ha voluto adottare un Modello di Organizzazione e Gestione in ottemperanza al disposto del Decreto Legislativo 231, atto a prevenire comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori, dipendenti, collaboratori e terzi in rapporto con gli stessi.

Tale iniziativa, unitamente all'adozione del Codice Etico, è stata adottata nella convinzione che l'introduzione del Modello di Organizzazione e Gestione nella vita associativa possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano nell'interesse o a vantaggio dell'ente.

3. Il modello di organizzazione adottato dall'ente

3.1. *Obiettivi e contenuti del Modello*

Il Modello di UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO rappresenta il **sistema di regole operative e comportamentali che disciplinano l'attività dell'ente** di cui la stessa si è dotata al fine di prevenire la commissione delle diverse tipologie di reato contemplate dal Decreto da parte dei soggetti (apicali e/o sottoposti) che agiscono per proprio conto.

Nei limiti delle attività svolte nell'interesse dell'ente, si richiede a tutti i destinatari del Modello di porre in essere condotte tali da non comportare alcun rischio – neppure potenziale – di commissione dei suddetti reati.

Attraverso l'adozione e l'efficace attuazione del Modello l'Ente si pone l'obiettivo di:

- attuare e rafforzare l'efficacia del Codice Etico nonché migliorare il sistema di controllo interno sensibilizzando ulteriormente tutti i destinatari del Modello affinché pongano in essere, nell'espletamento delle proprie attività, comportamenti sempre in conformità alle disposizioni di Legge applicabili, così come nel rispetto dei più elevati livelli di integrità ed etica;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente condannato dall'Ente, in quanto tali comportamenti sono comunque contrari, oltre alle disposizioni di Legge, al Codice Etico e alle procedure dell'Ente;
- determinare, nei destinatari del Modello, la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni ivi riportate, in illeciti sanzionabili sul piano penale ed amministrativo, non solo direttamente ma anche nei confronti dell'ente;
- informare di conseguenza tutti i possibili destinatari del Modello dell'esigenza di un puntuale, costante, rigoroso rispetto dello stesso e della circostanza che alla sua eventuale violazione consegue l'applicazione di severe sanzioni disciplinari;
- definire il quadro normativo interno ed i principi di funzionamento del Modello stesso, al fine di consentire a tutti i destinatari di conoscere le fonti documentali di riferimento per le proprie attività, ed i sistemi gestionali e di controllo implementati ai fini del contenimento del rischio di commissione dei reati presupposto;
- prevenire e/o contrastare l'accadimento dei rischi-reato presupposto della responsabilità degli enti ai sensi del Decreto che potenzialmente potrebbero essere commessi, in questo modo consentendo all'ente, grazie ad un'azione di

monitoraggio e controllo continuo nelle aree a rischio o strumentali, di intervenire tempestivamente al fine di ridurre il citato rischio di commissione dei reati.

L'UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO ritiene che l'adozione e l'effettiva attuazione del Modello consenta all'ente, non solo di beneficiare dell'esimente prevista dal D.Lgs 231/2001, ma anche di tendere a migliorare la *governance*, limitando il rischio di commissione dei Reati.

È, altresì, convinzione dell'ente che il Modello adottato, ferma restando la sua finalità peculiare e la necessaria conformità ai requisiti di legge, vada calato nella realtà aziendale, in particolare adattando il proprio sistema dei controlli interni, prevedendo le finalità specifiche di garantire la conformità delle prassi aziendali alle norme etiche e al corretto e lecito svolgimento delle attività.

In quest'ottica, per quanto riguarda gli aspetti organizzativi, l'Ente ha formalizzato e reso operativo il proprio organigramma e mansionario, che vengono costantemente aggiornati e diffusi a tutti gli interessati per l'allineamento di ciascuna funzione agli scopi, in particolare etici, dell'Ente.

Il Modello adottato coinvolge ogni aspetto dell'attività dell'Ente, attraverso la distinzione dei compiti operativi da quelli di controllo, con l'obiettivo di gestire correttamente le possibili situazioni di rischio e/o conflitti di interesse.

In particolare, i controlli coinvolgono, con ruoli e livelli diversi, l'Organo amministrativo, il nuovo Organismo di Vigilanza, tutto il Personale.

Per quanto concerne gli aspetti di "controllo" il Modello prevede l'istituzione di un autonomo ed indipendente Organismo di Vigilanza al fine di verificare ed integrare il sistema dei controlli interni.

Il Modello mira a fornire maggiori garanzie circa la conformità delle prassi e delle attività svolte dall'Ente alle norme del Codice Etico e della normativa che ne declina i principi nella disciplina delle attività a rischio di reato.

Sempre in tema di controlli, il Modello prevede l'obbligo di documentare (eventualmente attraverso la redazione di verbali) l'effettuazione delle verifiche ispettive e dei controlli effettuati, attività che l'Unms promuove e mantiene nell'ambito della gestione associativa.

Infine, il Modello integra una serie di azioni di comunicazione e di formazione che consentiranno di informare puntualmente il personale dell'Ente sugli obiettivi e metodi del Modello e sulle specifiche responsabilità previste per ogni funzione prevista.

3.2. Struttura del Modello

Il Modello 231 dell'UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO è costituito dalle seguenti componenti:

- **Parte Generale**: illustra i contenuti del Decreto, la funzione del Modello di Organizzazione e Gestione, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, e, in generale, i principi, le logiche e la struttura del Modello stesso;
- **Parte Speciale**: si riferisce alle specifiche tipologie di reato contemplate nel Decreto ed alle Attività Sensibili, ivi identificate, ai fini della definizione delle regole di condotta da tenere per la prevenzione dei reati previsti dal Decreto e contiene:

l'indicazione delle diverse fattispecie di reato-presupposto concretamente e potenzialmente rilevanti nell'Unms, individuate in ragione delle caratteristiche peculiari dell'attività svolta da UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO; le attività a rischio – reato relative alla fattispecie di reato individuate; la descrizione delle principali modalità e finalità di attuazione; i principali soggetti aziendali coinvolti (Destinatari); i principi generali di comportamento; I principi di controllo specifici.

- Codice Etico
- Il Sistema disciplinare e sanzionatorio
- il Regolamento dell'Organismo di Vigilanza.

È demandata al Comitato Esecutivo l'eventuale integrazione del presente Modello in una successiva fase, mediante apposita delibera, con ulteriori Parti Speciali relative alla tipologia di Reati che, per effetto di modifiche aziendali o per effetto di ulteriori normative inserite o collegate nell'ambito di applicazione del Decreto, dovessero risultare, in futuro, concretamente realizzabili nell'Ente.

Il Modello si completa quindi con i documenti richiamati e rilevanti dell'Ente, che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, ai quali viene effettuato un rinvio recettizio.

3.3. Responsabilità per l'approvazione, il recepimento e l'implementazione del Modello.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono atti di competenza e di emanazione del vertice esecutivo dell'Ente, coincidente con il Comitato Esecutivo.

Responsabilità del Comitato Esecutivo: Il Comitato Esecutivo ha la responsabilità e il potere di approvare, integrare e modificare i principi fondamentali enunciati nel documento principale e nei relativi allegati. Questi documenti costituiscono parte integrante, anche se preliminare, del Modello adottato dall'ente.

Modifiche al Modello: Le decisioni riguardanti eventuali modifiche o integrazioni successive al Modello spettano al Comitato Esecutivo. Tali decisioni possono essere prese su iniziativa dell'Organismo di Vigilanza, come previsto nei capitoli successivi del documento.

Modifiche ai Protocolli: Le modifiche ai singoli Protocolli (come procedure, codici comportamentali, regolamenti, ecc.) possono essere approvate dal Comitato Esecutivo e/o dalle persone e funzioni delegate, in conformità al sistema di poteri vigente al momento.

Implementazione del Modello: È compito del Comitato Esecutivo attivarsi e agire per l'attuazione del Modello. Ciò avviene attraverso la valutazione e l'approvazione

delle azioni necessarie per implementare gli elementi fondamentali del Modello stesso.

Per l'individuazione di tali azioni, lo stesso si avvarrà del supporto e delle segnalazioni dell'Organismo di Vigilanza.

Il Comitato Esecutivo deve altresì garantire l'implementazione e il rispetto effettivo dei Protocolli nelle **aree aziendali** "a rischio di reato", anche in relazione ad esigenze di adeguamento future.

A tal fine il Comitato Esecutivo si avvale:

- dei responsabili di funzione in relazione alle Attività a rischio di reato dagli stessi svolte;
- dell'Organismo di Vigilanza, cui sono attribuiti autonomi poteri di iniziativa e di controllo delle Attività a rischio di reato.

3.4. Modifiche ed integrazioni del Modello

Atteso che il Modello è un "atto di emanazione dell'organo dirigente" ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto Lgs. 231/2001, le successive modifiche e integrazioni di carattere sostanziale sono rimesse alla competenza del Comitato Esecutivo

Fra le modifiche di carattere sostanziale rientrano, a titolo esemplificativo:

- l'inserimento di ulteriori Parti Speciali;
- la soppressione di alcune parti del Modello;
- la modifica dei compiti dell'Organismo di Vigilanza;
- l'individuazione di un Organismo di Vigilanza diverso da quello attualmente previsto;
- l'aggiornamento del Modello a seguito della riorganizzazione della struttura aziendale;
- l'aggiornamento del Modello a seguito di modifiche normative riguardanti, in particolare, il D.Lgs. 231/01.

E' riconosciuta al Comitato Esecutivo la facoltà di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente documento sia di carattere specifico, anche in relazione alle proposte avanzate dall'Organismo di Vigilanza circa il proprio ruolo di controllo, quali ad esempio -integrazioni delle aree di attività a rischio nelle Parti Speciali del Modello già approvate dall'organo amministrativo e definizione degli opportuni provvedimenti operativi; modifiche alla lista delle informazioni relative ad atti ufficiali che devono essere obbligatoriamente trasmesse all'Organismo di Vigilanza, sia di carattere formale, quali, ad esempio, quelle che conseguono al mutamento di denominazione di alcune funzioni o all'accorpamento o separazione delle procedure previste nel Modello pur rimanendone invariato il contenuto.

3.5. Destinatari del Modello

I soggetti destinatari delle prescrizioni del Modello sono:

- gli Amministratori e i dirigenti dell'Ente, nonché coloro che rivestono o svolgono, di fatto, funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controlli (cd. Soggetti apicali);
- i dipendenti dell'Ente sottoposti alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra (cd. soggetti interni sottoposti ad altrui direzione).

Limitatamente allo svolgimento delle attività a cui essi eventualmente partecipano, mediante apposite clausole contrattuali e/o in forza del Codice Etico, possono essere Destinatari di specifici obblighi, strumentali ad un'adeguata esecuzione delle attività di controllo interno previste nel presente modello, i seguenti altri soggetti esterni: Il Management e lo staff degli altri enti o società aderenti alle Reti di Impresa cui partecipa UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO, se e nella misura in cui partecipano ad uno o più attività sensibili di quest'ultima, per conto o nell'interesse dell'Ente;

- I collaboratori, i consulenti e in generale i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo, nella misura in cui essi operino nell'ambito delle **aree di attività** sensibili per conto o nell'interesse dell'ente;
- I fornitori, i soci e altri soggetti terzi che operano in maniera rilevante e/o continuativa nell'ambito delle **aree di attività** sensibili per conto o nell'interesse dell'ente.

Tutti i destinatari devono rispettare quanto prescritto dal Modello e dal Codice Etico nonché dalle leggi e dai regolamenti vigenti.

È responsabilità dei Destinatari interni informare i soggetti Esterni circa gli obblighi imposti dal presente Modello, esigerne il rispetto e adottare iniziative in caso di mancato adempimento.

I soggetti apicali sono responsabili in particolare di:

- assicurare l'informazione, la formazione e la sensibilizzazione dei sottoposti sul comportamento da tenere nello svolgimento dell'attività di competenza;
- rispettare il principio di trasparenza nell'assunzione di tutte le decisioni aziendali;
- svolgere funzioni di controllo e supervisione verso i sottoposti;
- assicurare il pieno rispetto della persona;
- valutare anche la possibilità di risolvere il contratto con il soggetto terzo qualora si venga a conoscenza di comportamenti e/o procedimenti per i quali è prevista l'applicazione del D.Lgs. 231/01.

L'ente non inizierà alcun rapporto istituzionale/sociale con soggetti terzi che non intendano aderire ai principi del Codice Etico, né proseguirà nei rapporti con chi viola detti principi.

4. LA PREDISPOSIZIONE DEL MODELLO

4.1. *Linee guida adottate nella definizione del Modello*

Il modello è stato predisposto in attuazione del Decreto, ed in particolare recepisce l'istanza contenute nell'art. 6, primo e secondo comma. Nella costruzione del Modello sono state tenute in debita considerazione le indicazioni contenute nelle "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex art. D.Lgs. 231/01" elaborate da Confindustria e le iniziative già attuate dall'Ente in materia di controllo. Si è, inoltre, tenuto conto degli strumenti già esistenti e dei processi gestionali già adottati dall'Ente.

Si è fatta particolare attenzione alle indicazioni fornite negli ultimi anni dalla giurisprudenza di merito, tra le quali:

- il Modello deve essere adottato partendo da una mappatura dei rischi di reato specifica ed esaustiva, e non meramente descrittiva o ripetitiva del dettato normativo;
- il Modello deve prevedere espressamente la comminazione di sanzione disciplinare nei confronti di amministratori, personale apicale e responsabili che per negligenza, ovvero imperizia, non abbiano saputo individuare, e conseguentemente eliminare, le violazioni del Modello e, nei casi più gravi, la perpetrazione dei reati;
- il Modello deve prevedere sistematiche procedure di ricerca e identificazione dei rischi quando sussistano circostanze particolari (ad. es.: emersione di precedenti violazioni, modifiche organizzative e societarie, etc.);
- il Modello deve prevedere e disciplinare un generale obbligo per gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti tutti di riferire all'Organismo di Vigilanza notizie rilevanti relative alla vita dell'Associazione, alle violazioni del Modello e alla consumazione di reati;
- il Modello deve contenere protocolli e procedure specifici e concreti;
- il Modello deve differenziare la formazione rivolta ai dipendenti nella loro generalità, e formazione rivolta ai dipendenti che operino in specifiche aree a rischio;
- il Modello deve prevedere l'obbligatorietà della partecipazione ai corsi di formazione, la loro frequenza, i controlli e la qualità del contenuto dei programmi;
- il Modello deve prevedere un sistema di segnalazioni all'Organismo di Vigilanza efficiente ed efficace;
- il Modello deve prevedere che i componenti dell'Organismo di Vigilanza posseggano capacità specifiche in attività ispettive e consulenziali, nonché prevedere un budget dedicato alle attività specifiche dell'Organismo di Vigilanza;
- il Modello deve prevedere controlli di routine e controlli a sorpresa, comunque periodici, nei confronti di tutte le attività sensibili.

Il lavoro che ha portato alla prima definizione del Modello si è sviluppato in diverse fasi, improntate ai principi fondamentali della documentazione e della verificabilità di tutte le attività, così da consentire la comprensione e la ricostruzione di quanto realizzato nonché la coerenza con i dettami del D.Lgs 231/2001.

Si riassume di seguito le principali fasi dello sviluppo del Modello.

4.2. *Codice etico*

I principi e le regole di comportamento contenute nel Modello si integrano, essendone un'applicazione, con quanto espresso dal Codice Etico adottato dall'Ente (all. 2), pur presentando il Modello una portata diversa rispetto al Codice stesso, per le finalità che esso intende perseguire in attuazione delle disposizioni del Decreto.

Il Codice Etico rappresenta il principale documento adottato dall'Ente ad indirizzo della gestione delle relazioni e nelle conduzioni degli affari e dell'attività sociale da parte di tutti gli amministratori, soci, dirigenti e dipendenti, nonché mediante specifiche clausole contrattuali, da parte di soggetti terzi. Il Codice Etico, per mezzo delle norme etico-pratiche, e i corrispondenti principi generali di ordine comportamentale, esplicita i requisiti di comportamento da seguire per assicurare, non solo la conformità con le leggi applicabili in qualsiasi ambito in cui l'ente opera, ma anche il rispetto dei più elevati standard di condotta etica, anche in

corrispondenza delle specifiche fattispecie di rischio-reato presupposto della responsabilità degli enti.

Il Codice Etico e di comportamento è stato redatto sistematizzando in un quadro unico e coerente:

- a) i valori e i principi fondamentali che guidano l'attività dell'Ente;
- b) le norme generali di condotta ai fini della prevenzione dei reati, dei comportamenti illeciti o illegittimi, delle condotte caratterizzate da un cattivo uso o abuso da parte di un esponente aziendale del potere affidato, siano essi in grado di causare un interesse/vantaggio che un danno alla società;
- c) le modalità di raccolta delle segnalazioni di illecito e le garanzie previste;
- d) il sistema sanzionatorio ed i relativi meccanismi di attivazione.

L'Ente è impegnato ad un'effettiva diffusione, al suo interno e nei confronti dei soggetti che con esso collaborano, delle informazioni relative alla disciplina normativa ed alle regole comportamentali e procedurali da rispettare, al fine di assicurare che l'attività associativa si svolga nel rispetto dei principi dettati dal Codice Etico.

Il Codice Etico, parte integrante del Modello di organizzazione e gestione, sarà sottoposto periodicamente ad aggiornamento ed eventuale ampliamento sia con riferimento alle novità legislative, sia per effetto delle vicende modificative dell'operatività dell'Ente e/o della sua organizzazione interna.

4.3. Costruzione del Modello

Il D.lgs 231/2001 prevede espressamente, all'art. 6 comma 2, lett. a) che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'Ente individui le attività associative, nel cui ambito possono essere potenzialmente commessi i reati inclusi nel Decreto.

Nell'ambito di tale attività si è in primo luogo analizzato la struttura organizzativa, rappresentata dall'organigramma, che individua le funzioni/aree, evidenziandone ruoli e linee gerarchiche associative e funzionali.

Successivamente si è proceduto all'analisi delle attività associative sulla base delle informazioni raccolte da referenti che, in ragione del ruolo ricoperto, risultano provvisti della più ampia conoscenza dell'operatività del settore associativo.

4.3.1. Fase 1: raccolta e analisi della documentazione

Si è proceduto a raccogliere tutta la documentazione ufficiale presso l'Ente relativa a:

- atto costitutivo e statuto dell'Ente;
- deleghe e procure conferite a terzi;
- ultimi bilanci approvati;
- organigramma e mansionario;
- sistema di controllo sulla sicurezza sul lavoro;

Tali documenti sono stati esaminati al fine di costituire una piattaforma informativa della struttura e dell'operatività dell'ente, nonché della ripartizione dei poteri e delle competenze.

4.3.2. Fase 2: identificazione aree a rischio

Si è quindi proceduto alla catalogazione dei processi associativi, a cui è seguita un'analisi dettagliata di ogni singola attività specificamente intesa a verificare i precisi contenuti, le concrete modalità operative, la ripartizione delle competenze e la sussistenza o la insussistenza di ciascuna delle categorie di Reato indicate dal Decreto.

L'analisi si è basata anche su colloqui con referenti interni.

In considerazione dell'attività svolta dall'Ente, a seguito dell'analisi dei processi aziendali, ai fini dell'individuazione delle aree di rischio rilevanti per il Decreto, è emerso che le categorie di reato a rischio sono:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione - art. 24 e 25 D.lgs. 231/2001;
- Delitti informatici e trattamento illeciti di dati - art. 24 bis D.Lgs. 231/2001;
- Delitti contro l'industria ed il commercio - art. 25 bis D.Lgs. 231/2001;
- Reati societari - art. 25 ter D.Lgs. 231/01;
- Reati di omicidio colposo o lesioni colpose gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza del lavoro - art. 25 septies D.Lgs 231/2001;
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita - art. 25 octies D.Lgs. 231/2001;
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria -art. 25 - decies D.Lgs. 231/2001;
- Reati ambientali - art. 25 undecies D. Lgs. 231/2001;
- Reati Fiscali - art. 25 quinquiesdecies D.lgs.231/2001.

Situazioni a carattere marginale riguardano:

- Delitti di criminalità organizzata (art. 24 ter D.Lgs. 231/2001);
- Reati in materia di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti di riconoscimento (art. 25 bis D.Lgs 231/2001);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25 novies D.Lgs. 231/01);
- Impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare di cui all'art. 22 comma 12 bis del D.Lgs. 25 luglio 1998 n. 286 (art. 25 duodecies D.Lgs. 231/01, introdotto con l'art. 2 comma 1 del D.Lgs. 16 luglio 2012 n. 109).

Non si sono ravvisati profili di rischi rispetto a:

- ✓ Reati previsti dall'art. 10 della Legge 16 marzo 2006 n. 146 sul crimine organizzato transnazionale;
- ✓ Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25 quater D.Lgs. 231/2001);
- ✓ Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25 quater D.Lgs. 231/2001);
- ✓ Reati contro la personalità individuale (art. 25 quinquies D.lgs 231/2001);
- ✓ Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione del mercato di cui all'art. 184 e 185 D.Lgs. 231/2001).

Nello specifico, è stato riscontrato il rischio di possibile commissione dei reati previsti dal Decreto nelle seguenti aree di attività:

- Gestione dei rapporti con gli enti pubblici competenti in occasione dell'espletamento degli adempimenti amministrativi connessi all'attività caratteristica.

- Gestione degli adempimenti, delle comunicazioni e delle richieste non connesse all'attività caratteristica, anche in occasione di verifiche, ispezioni ed accertamenti da parte degli enti pubblici competenti o delle autorità amministrative indipendenti.
- Rapporti con la P.A. in caso di verifiche ispettive.
- Gestione dei flussi telematici con Enti Pubblici che implicino l'accesso ai siti istituzionali (ad esempio, Agenzia delle Entrate, Camera di Commercio, Direzione del Lavoro).
- Gestione degli adempimenti in materia di assunzioni, cessazione del rapporto di lavoro, retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali e assistenziali, relativi a dipendenti e collaboratori anche tramite consulenti esterni.
- Gestione dei rapporti, anche tramite consulenti esterni, con funzionari competenti (INPS, INAIL, ASL, Direzione Provinciale del Lavoro ecc.) per l'osservanza degli obblighi previsti dalla normativa di riferimento, anche in occasione di verifiche ispettive.
- Gestione dei contenziosi (es.: civili, tributari, giuslavoristici, amministrativi, penali), in tutti i gradi di giudizio.
- Gestione della contabilità generale e formazione del bilancio.
- Gestione degli adempimenti in materia societaria.
- Gestione del sistema di sicurezza ai sensi del D. Lgs 81/08 (Testo Unico Sicurezza)
- Gestione dei rapporti con le autorità di controllo in materia di tutela della sicurezza e salute sul lavoro, anche in occasione di verifiche ed ispezioni;
- Approvvigionamento di beni e servizi.
- Gestione della sicurezza informatica.
- Gestione dei rifiuti.

Sono stati anche individuati e regolamentati i processi nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero crearsi le condizioni e/o potrebbero essere forniti gli strumenti per la commissione delle fattispecie di reato (processi c.d. strumentali), e i processi che sovrintendono direttamente le attività sensibili (processi c.d. funzionali):

1. Consulenze e incarichi professionali a terzi
2. Acquisto di beni e servizi
3. Rimborsi spese, anticipi e spese di rappresentanza
4. Flussi Monetari e Finanziari
5. Gestione del contenzioso
6. Gestione di donazioni, sponsorizzazioni, omaggi e di altre liberalità
7. Rapporti con la Pubblica Amministrazione, con le Autorità di Vigilanza e le Autorità di Pubblica Sicurezza
8. Gestione della sicurezza sul lavoro
9. Gestione delle attività antiriciclaggio
10. Gestione degli adempimenti in materia ambientale
11. Gestione del sistema della Qualità e della Tracciabilità dei prodotti
12. Gestione degli adempimenti societari
13. **Formazione del Bilancio e gestione dei rapporti con i Soci**
14. Gestione, amministrazione e manutenzione degli apparati telematici, dei sistemi, dei database e delle applicazioni
15. Selezione, assunzione, gestione del personale dipendente.

4.4.3. Fase 3: identificazione e analisi degli attuali presidi al rischio

Per le aree a rischio si è proceduto ad una ricognizione delle procedure operative e dei concreti controlli esistenti e idonei a presidiare il rischio individuato.

Le situazioni di rischio e dei relativi presidi sono state confrontate con le esigenze ed i requisiti imposti dal D.Lgs. 231/2001 al fine di individuare le carenze del sistema esistente.

Si è provveduto quindi, anche attraverso consultazioni con i soggetti responsabili della gestione dell'attività a rischio non sufficientemente presidiate a identificare gli interventi che più efficacemente risultassero idonei a prevenire in concreto i Reati.

4.4.4. Fase 4: definizione dei protocolli

Per ciascuna attività in cui un'ipotesi di rischio sia stata ravvisata certamente sussistente si è definito un protocollo contenente la disciplina più idonea a governare il profilo di rischio individuato.

I protocolli sono ispirati alla regola di rendere documentate e verificabili le varie fasi del processo decisionale, con l'obiettivo di rendere possibile l'individuazione a posteriori della motivazione che ha guidato la specifica decisione.

Inoltre, si è previsto di aggiornare i protocolli in caso di modifiche organizzative o accertata inefficacia o introduzione di nuovi reati; di portare i protocolli a conoscenza dei destinatari attraverso incontri di formazione ed informazione.

Ognuno dei protocolli di decisione dovrà essere formalmente recepito da un ordine di servizio indirizzato alle unità operative di riferimento, rendendo quindi ufficiali ed obbligatorie le regole di condotta ivi contenute nei confronti di tutti coloro che si trovino a compiere l'attività nell'ambito della quale è stato individuato un rischio.

5. ORGANISMO DI VIGILANZA

Sulla base delle previsioni contenute nell'art. 6, comma 1, lett. b), del Decreto, requisito necessario per beneficiare dell'applicazione della condizione esimente dalla responsabilità amministrativa è che sia stato affidato ad un Organismo – dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo – il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello, nonché di curarne l'aggiornamento. L'affidamento di detti compiti all'Organismo ed il corretto ed efficace svolgimento degli stessi sono, dunque, presupposti indispensabili per l'esonero dalla responsabilità, sia che il reato sia stato commesso dai soggetti "apicali" che da soggetti sottoposti ad altra direzione.

L'art. 7, comma 4, ribadisce, infine, che l'efficace attuazione del Modello richiede, oltre all'istituzione di un sistema disciplinare, una sua verifica periodica, evidentemente da parte dell'organismo a ciò deputato.

5.1. l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è l'organo a cui è affidato, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. b, del Decreto "il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curarne l'aggiornamento".

L'Organismo di Vigilanza può avere forma collegiale o monocratica. La scelta dei componenti può avvenire anche tra professionisti esterni dotati di quelle specifiche competenze necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

La nomina e l'eventuale sostituzione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza è di competenza del Comitato Esecutivo. La composizione e le funzioni dell'Organismo di Vigilanza devono essere divulgate formalmente nell'ente.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza devono essere dotati di adeguata professionalità, autonomia ed indipendenza e devono adempiere ai propri compiti con la competenza e la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico.

Non possono ricoprire la carica di componente dell'Organismo di Vigilanza e, se eletti, decadono dalla funzione:

- a) coloro che versino in una delle cause di ineleggibilità o di decadenza previste dall'art. 2382 c.c. per gli amministratori;
- b) coloro che siano stati indagati o imputati per uno dei reati previsti dal Decreto;
- c) coloro che siano stati condannati alla reclusione per uno dei reati previsti dal Decreto e, comunque, coloro che siano stati condannati alla reclusione per un delitto non colposo;
- d) il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'Ente, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori dell'ente da queste controllate, della società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- e) coloro che siano legati all'ente o alle società da queste controllate e/o partecipate, alle società controllanti e/o partecipanti da un rapporto di lavoro o da un rapporto di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da rapporti di natura patrimoniale che ne compromettono l'indipendenza.

Nel caso di nomina di un responsabile di una funzione aziendale, valgono i medesimi requisiti, salvo quello previsti dalla lettera e).

I componenti interni non potranno essere scelti tra dirigenti responsabili di funzioni che abbiano attinenza con le aree aziendali a rischio di reato e, in ogni caso, non dovranno appartenere alle aree di business aziendale.

In caso di nomina di un componente esterno, lo stesso non dovrà avere rapporti commerciali con l'Unms che possano configurare ipotesi di conflitto di interessi.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono responsabili nei confronti dell'Ente nel caso di violazione del dovere di segretezza.

5.2 Nomina, durata e compenso

L'Organismo di Vigilanza viene nominato dall'Presidente Nazionale dell'ente.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza sono scelti tra soggetti qualificati, con competenze in ambito legale, aziendale, contabile, e provvisti dei requisiti di:

- **Autonomia e indipendenza:** non attribuzione di compiti operativi, onorabilità, assenza di conflitti di interesse e di parentela con organi sociali/ vertice;

- **Professionalità:** competenza della materia relativa al D.Lgs. 231/2001, sulle procedure interne e valutazione dei rischi;
- **Continuità d'azione:** con riferimento a tale requisito, l'Organismo di Vigilanza è tenuto a vigilare costantemente, attraverso poteri di indagine, sul rispetto del Modello, a curarne l'attuazione e l'aggiornamento, rappresentando un riferimento costante per tutto il personale dell'Ente.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza riferisce esclusivamente al Comitato Esecutivo.

All'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa che prevedono l'impiego di un budget annuo adeguato, approvato dal Comitato Esecutivo, su proposta dell'Organismo di Vigilanza. L'Organismo di Vigilanza può impegnare risorse che eccedono i propri poteri di spesa, dandone successivamente conto al Comitato Esecutivo.

Con delibera il Comitato Esecutivo ha nominato l'Organismo di Vigilanza nelle persone di:

Salvatore Strano	Presidente
Marcello Murabito	Componente
Maria Pia Nucera	Componente

L'Organismo di Vigilanza resta in carica per tre anni ed è in ogni caso rieleggibile. Con riguardo alla durata temporale minima per carica dell'O.d.V., non esiste uno specifico riferimento normativo.

A garanzia del requisito dell'indipendenza dell'O.d.V., lo stesso dovrebbe essere costituito con un mandato la cui durata non sia ancorata alla durata del mandato del Comitato Esecutivo.

Mediante appositi documenti organizzativi/comunicazioni interne verranno stabiliti i criteri di funzionamento del suddetto Organismo, nonché i flussi informativi da e verso l'Organismo stesso. Per il suo funzionamento, l'Organismo si è inoltre dotato di un proprio regolamento.

Il compenso riconosciuto a ciascun componente dell'OdV/RPC/RT è un gettone di presenza per ogni seduta, o attività di controllo, determinato in € 150,00 lordi, oltre alle indennità professionali a essi spettanti e il rimborso delle spese sostenute.

5.3. Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti:

- proporre gli adattamenti e aggiornamenti del Modello a seguito di mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente, modifiche al quadro normativo di riferimento, nonché per dare seguito ad anomalie o violazioni accertate delle prescrizioni del Modello stesso;
- vigilare e controllare l'osservanza e l'efficace attuazione del Modello da parte dei destinatari, attraverso la verifica dei flussi informativi allo stesso diretti;
- richiedere verifiche mirate in caso di segnalazioni o commissione di reato oggetto dell'attività di prevenzione;
- segnalare alle strutture competenti eventuali violazioni delle procedure e dei principi di riferimento del Modello e del codice etico;

- monitorare le iniziative di formazione e informazioni necessarie sulla base del programma di conformità al d.lgs.231/2001;
- rendicontare le proprie attività, i relativi risultati e ogni altra informazione prevista dal Modello all'organo amministrativo con periodicità semestrale.

Nello svolgimento di dette attività, l'Organismo provvederà ai seguenti adempimenti:

- collaborare con il Presidente Nazionale e con il Comitato Esecutivo nella programmazione di un piano periodico di formazione volto a favorire la conoscenza delle prescrizioni del Modello di UNIONE NAZIONALE MUTILATI PER SERVIZIO differenziato secondo il ruolo e la responsabilità dei destinatari;
- istituire specifici canali informativi "dedicati" (indirizzo di posta elettronica dedicato), diretti a facilitare il flusso di segnalazioni ed informazioni verso l'Organismo;
- raccogliere, elaborare, conservare e aggiornare ogni informazione rilevante ai fini della verifica dell'osservanza del Modello;
- verificare e controllare periodicamente le aree/operazioni a rischio individuate nel Modello.

Al fine di consentire all'Organismo la miglior conoscenza in ordine all'attuazione del Modello, alla sua efficacia e al suo effettivo funzionamento, nonché alle esigenze di aggiornamento dello stesso, è fondamentale che l'Organismo di Vigilanza operi in stretta collaborazione con il Presidente Nazionale e con il Comitato Esecutivo.

Per adempiere alle proprie responsabilità l'Organismo di Vigilanza è dotato dei seguenti poteri:

- auto-regolamentare il proprio funzionamento, definendo le modalità di convocazione, di svolgimento delle riunioni, di deliberazione e verbalizzazione, etc, incluse le modalità organizzative e di metodo ad indirizzo delle proprie attività;
- accedere liberamente, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'Organismo ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- disporre di un proprio budget al fine di soddisfare ogni esigenza necessaria al corretto svolgimento dei propri compiti;
- presentare richieste di natura generale o specifica alle diverse strutture aziendali, anche di vertice, al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti;
- qualora siano necessarie competenze specifiche per adempiere ai propri compiti, avvalersi della collaborazione di particolari professionalità esterne all'Ente, utilizzando allo scopo il proprio budget. In questi casi i soggetti esterni operano come consulenti tecnici sotto la diretta sorveglianza e responsabilità dell'Organismo di Vigilanza;
- una volta esperite le opportune indagini ed accertamenti, e sentito eventualmente l'autore della violazione delle previsioni del Modello, segnalare l'evento secondo la disciplina prevista nel Sistema Disciplinare incluso nel presente Modello.

5.4. Reporting dell'Organismo di Vigilanza verso il vertice associativo.

Al fine di migliorare la capacità preventiva del Modello, è necessario che l'Organismo di Vigilanza mantenga con il Presidente Nazionale e con il Comitato Esecutivo un costante collegamento.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza riferisce al Comitato Esecutivo:

- tempestivamente, in merito alle violazioni accertate dal Modello, nei casi in cui tali violazioni possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo all'ente. Qualora tali violazioni riguardino, il Presidente Nazionale o i componenti del Comitato Esecutivo, l'organismo di Vigilanza potrà effettuare la segnalazione al Consiglio Nazionale;
- periodicamente, trasmettendo il piano delle attività e la relazione periodica sui risultati delle attività di verifiche e di controllo, nonché sullo stato di attuazione del Modello
- quando necessario, in merito alla necessità di aggiornamenti e adeguamenti del Modello adottato.

Fermo restando gli autonomi poteri di iniziativa e controllo dell'ODV, il Comitato Esecutivo ha la facoltà di richiedere all'Organismo di Vigilanza ulteriori informazioni in merito alle sue attività. Detta facoltà spetta anche al Collegio Sindacale, nonché al Consiglio Nazionale.

Sono fatti salvi gli obblighi di comunicazione diretta dell'ODV all'Autorità previsti dalla legge in materia di repressione del riciclaggio.

5.5. Reporting verso l'Organismo di Vigilanza

In conformità a quanto previsto dal Modello 231, nei confronti dell'Organismo di Vigilanza sono previsti flussi informativi in termini di notizie e/o documenti, sia di carattere generale che specifico per ogni area di rischio reato, a carico delle funzioni dell'Ente. A seconda della tipologia e della rilevanza delle informazioni nel Modello si prevedono diverse tempistiche, prevedendosi una comunicazione tempestiva o periodica con diverse scadenze.

In particolare, in linea generale sono oggetto di comunicazione all'Organismo di Vigilanza da parte dei responsabili di ciascuna area/funzione interessata, oltre ai flussi informativi specifici previsti nella Parte Speciale del Modello, le seguenti informazioni e/o documenti specifici:

- ✓ le decisioni relative alla richiesta, erogazione ed utilizzo di finanziamenti o contributi pubblici;
- ✓ le richieste di assistenza legale inoltrate dai dirigenti e/o dipendenti nei confronti dei quali la magistratura dovesse procedere per i reati di cui al d.lgs 231/2001;
- ✓ i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, anche amministrativa, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati di cui al D.lgs.231/2001, fatti salvi gli obblighi di riservatezza e segretezza legalmente imposti;
- ✓ i rapporti predisposti dai responsabili di altre funzioni nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali possono emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto;
- ✓ le notizie relative ad interventi ispettivi da parte di organismi pubblici;

- ✓ reclami, denunce o segnalazioni su presunte violazioni del Modello (inclusa la componente del Codice Etico), da cui risultino eventuali responsabilità per i reati di cui al Decreto o relative a fatti, atti o omissioni, anomalie o atipicità riscontrate che rivelino profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto e/o delle prescrizioni del Modello da parte dei Destinatari;
- ✓ le notizie relative a procedure di concessione o autorizzazione o comunque collegate all'esercizio delle attività dell'Ente ivi comprese eventuali richieste di finanziamento o agevolazione, avviate presso organismi pubblici;
- ✓ la reportistica periodica in materia di sicurezza sul lavoro;
- ✓ le notizie relative ad infortuni sul lavoro o incidenti, di entità non trascurabile per conseguenze o modalità, o relative a richieste di riconoscimento di malattie professionali;
- ✓ altre notizie previste nell'ambito delle procedure operative del Modello (Parte Speciale).

Devono inoltre essere obbligatoriamente ed immediatamente trasmesse all'Organismo le informazioni relative all'attività dell'Ente che possono assumere rilevanza quanto all'espletamento da parte dell'Organismo stesso dei compiti ad esso assegnati, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- le notizie relative alle variazioni organizzative e procedurali significative ai fini del Modello;
- gli aggiornamenti del sistema dei Poteri;
- il bilancio annuale, corredato dalla nota integrativa, nonché dei risultati periodici;
- eventuali scostamenti dal budget o anomalie di spese emerse nella fase di consuntivazione;
- le informazioni, da parte del Dirigente preposto, in relazioni ai documenti contabili societari.

Inoltre, ciascun responsabile interno deve tenere a disposizione dell'Organismo di Vigilanza l'evidenza dell'applicazione delle procedure seguite, la sottostante documentazione a supporto e dovrà segnalare all'Organismo di Vigilanza e richiedere la sua assistenza per ogni situazione che si ritenga non conforme alle regole dell'Unms in materia o laddove si evidenzino comunque una situazione di anomalia in relazione al rischio di commissione di uno dei reati relativi alla parte speciale.

L'organismo di vigilanza potrà discrezionalmente attivarsi con controlli, verifiche ed ispezioni, anche con controlli a campione a seguito di segnalazione, delle fasi di ciascuna operazione a rischio, evitando, per quanto possibile, di interferire con i processi decisionali, ma intervenendo prontamente con gli strumenti a sua disposizione per prevenire e, se del caso, reprimere, ogni comportamento che sia in contrasto con le regole dell'Unms.

Qualsiasi destinatario del Modello può effettuare inoltre eventuali segnalazioni o comunicazione all'Organismo di Vigilanza concernenti presunte violazioni del Modello o situazioni ritenute a rischio.

Il canale di comunicazione verso l'Organismo di Vigilanza integra quanto richiesto dall'art. 6 D.lgs. 231/2001 in materia di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello (cd. Whistleblowing).

Le segnalazioni o comunicazioni all'ODV possono essere inviate:

- ad apposito indirizzo di posta elettronica, reso noto e nella disponibilità dell'ODV;
- all'indirizzo di ciascuno dei componenti dell'Organismo di Vigilanza o allo stesso indirizzo dell'Ente.

- Ciascuna segnalazione viene condivisa all'interno dell'ODV e dal medesimo fatta oggetto di esame e, se del caso, di approfondimenti specifici.

L'ODV sulla base di quanto previsto dal Modello 231, garantisce la riservatezza in merito alle stesse, fatti salvi gli obblighi di legge in merito alle comunicazioni alle Autorità.

Nel caso di segnalazioni circostanziate di condotte illecite o di violazioni del Modello, è fatto espresso divieto di atti ritorsivi e/o discriminatori diretti o indiretti nei confronti del soggetto segnalante.

5.6. Sistema delle segnalazioni – cd Whistleblowing

In relazione al sistema di comunicazione interna relativo alle informazioni sopra indicate, valgono le seguenti prescrizioni di carattere generale:

- il dipendente che intende segnalare una violazione – o presunta violazione – del Modello può contattare il proprio diretto superiore gerarchico ovvero riferire direttamente all'Organismo di Vigilanza;
- tutti gli altri Destinatari del Modello che intrattengono rapporti con l'Ente, effettuano la segnalazione direttamente all'Organismo di Vigilanza.

Con riferimento alle modalità attraverso le quali devono avvenire le segnalazioni, si precisa che:

- i soggetti che intendono effettuare una segnalazione dovranno farla per iscritto; le segnalazioni devono dettagliare adeguatamente le circostanze relative alla presunta violazione del Modello, così da permettere una completa valutazione delle stesse da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Viene garantita la riservatezza dell'identità del segnalante nell'attività di gestione della segnalazione. Le segnalazioni anonime non generano obblighi di riservatezza e verranno prese in considerazione solo se queste siano adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, ove cioè siano in grado di fare emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati.

Sono vietati atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione, e la violazione di tale divieto costituisce illecito disciplinare. Costituisce egualmente illecito disciplinare effettuare con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelino infondate.

Non sono di competenza dell'ODV segnalazioni per atti o fatti diversi da quelli rilevanti ai sensi del decreto.

5.7. Gestione della documentazione

Tutta l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza deve essere opportunamente verbalizzata, anche in forma sintetica.

La documentazione riguardante le informazioni, le segnalazioni, i verbali ed i report dovranno essere custoditi dall'Organismo di Vigilanza che ne garantirà la riservatezza.

SISTEMA DISCIPLINARE

Condizione necessaria per garantire l'effettività del Modello e un'azione efficiente dell'Organismo di Vigilanza è la definizione di un sistema di sanzioni commisurate alla violazione dei Protocolli e/o di ulteriori regole del Modello o del Codice Etico, nonché delle procedure operative interne che regolano il funzionamento dei processi dell'Ente.

Tale sistema disciplinare costituisce, infatti, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. e) del D.Lgs. 231/2001, un requisito essenziale ai fini dell'esimente rispetto alla responsabilità dell'Ente.

Il sistema disciplinare deve prevedere sanzioni per ogni Destinatario, in considerazione della diversa tipologia di rapporti.

Il sistema, così come il Modello, si rivolge, infatti, al Personale Apicale, a tutto il personale dipendente, ai collaboratori e ai terzi che operino per conto dell'Ente, prevedendo adeguate sanzioni di carattere disciplinare in taluni casi e di carattere contrattuale/negoziale negli altri.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dall'esistenza e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'Autorità Giudiziaria nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di esplicitare preventivamente i criteri di correlazione tra le mancanze dei lavoratori ed i provvedimenti disciplinari adottati vengono individuati:

1. comportamenti tali da ravvisare una **mancata esecuzione** degli ordini impartiti dall'Ente sia in forma scritta che verbale, quali a titolo di esempio:
 - violazione delle procedure, regolamenti, istruzioni interne scritte o verbali;
 - violazione del Codice Etico;
 - violazione, aggiramento o disattivazione colposa di uno o più protocolli;
2. comportamenti tali da ravvisare una **grave infrazione** alla disciplina e/o alla diligenza nel lavoro tali da fare venire meno la fiducia dell'Ente nei confronti dell'autore, quale l'adozione di comportamenti di cui al precedente punto;
3. comportamenti tali da **provocare grave nocumento morale e materiale** all'Ente tali da non consentire la prosecuzione del rapporto neppure in via temporanea, quali l'adozione di comportamenti che integrano uno o più reati o inerenti fatti illeciti presupposti dei Reati, ovvero comportamenti di cui ai precedenti punti 1 e 2 commessi con dolo.

5.2. Criteri generali di irrogazione delle sanzioni

Nei singoli casi, il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate in proporzione alla gravità delle mancanze e, comunque, in base ai seguenti criteri generali:

- elemento soggettivo della condotta (dolo o colpa, quest'ultima per negligenza, imprudenza o imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- potenzialità del danno derivante dall'Ente dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01, e successive modifiche ed integrazioni;
- livello di responsabilità gerarchica o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti con particolare riguardo alle precedenti prestazioni lavorative, ai precedenti disciplinari nell'ultimo biennio;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri lavoratori che abbiano concorso nel determinare la mancanza.

Qualora con un solo atto siano state commesse più infrazioni, punite con sanzioni diverse, si applica la sanzione più grave. La recidiva nel biennio comporta automaticamente l'applicazione della sanzione più grave dell'ambito della tipologia prevista.

Principi di tempestività ed immediatezza impongono l'irrogazione della sanzione disciplinare, prescindendo dall'esito dell'eventuale giudizio penale.

In caso di segnalazioni di presunte violazioni, l'Organismo di Vigilanza si attiverà immediatamente per dare corso ai necessari accertamenti ispirandosi ai principi di trasparenza ed equità, al fine di garantire il diritto di difesa dei soggetti interessati e la tempestiva e puntuale applicazione della sanzione.

L'Organismo di Vigilanza, tuttavia, è tenuto a identificare la fonte e a vagliare la veridicità di quanto riportato nella segnalazione. La raccolta delle informazioni da parte dell'Organismo di Vigilanza avviene secondo modalità che assicurino il successivo trattamento confidenziale e riservato del contenuto delle segnalazioni. In nessun caso l'Organismo di Vigilanza comunica nomi o circostanze che possano tracciare la fonte delle informazioni ricevute.

Valutata la violazione, l'Organismo di Vigilanza informa immediatamente il titolare del potere disciplinare, che darà corso al procedimento disciplinare di sua competenza al fine delle contestazioni e dell'eventuale applicazione delle sanzioni. Le sanzioni per le violazioni delle disposizioni del presente Modello sono adottate dal Comitato Esecutivo in virtù dei poteri e delle attribuzioni conferiti dallo Statuto, dai regolamenti interni del Unms dalla legge e dai CCNL applicabili ed eventuali contratti collettivi, e sono dettagliatamente descritte nel sistema sanzionatorio che fa parte integrante del presente Modello (all. 3).

6.2 Violazioni da parte dei dipendenti

Il Modello fa naturalmente riferimento al sistema sanzionatorio esistente ed alle norme previste dal CCNL.

In caso di violazione da parte di lavoratori parasubordinati e somministrati, l'Ente si riserva di applicare la sanzione ritenuta più adeguata, fino alla risoluzione dei rapporti in essere.

Il mancato rispetto e/o la violazione delle regole di comportamento imposte dal Modello organizzativo e delle procedure aziendali, da parte degli impiegati, costituiscono inadempimento delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro ex art. 2104 c.c. e illecito disciplinare ex art. 2106 c.c.; conseguentemente comportano l'applicazione del sistema disciplinare in conformità all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei Lavoratori) e ai vigenti CCNL per i lavoratori dipendenti. Qualora il fatto costituisca violazione anche di doveri discendenti dalla legge o dal rapporto da lavoro, tali da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neppure in via provvisoria, potrà essere deciso il licenziamento senza preavviso, a norma dell'art. 2119 c.c., fermo il rispetto del procedimento disciplinare.

Violazione da parte degli organi sociali

Se la violazione riguarda il **Presidente Nazionale dell'Ente**, un componente degli organi sociali, l'Organismo di Vigilanza deve darne immediata comunicazione al

Consiglio Nazionale che, valutata la gravità del fatto e della colpa, nonché delle conseguenze che sono derivate dall'ente, delibererà in ordine alla eventuale revoca della carica e l'eventuale adozione delle azioni di responsabilità previste dalla legge.

6.3. Violazione da parte dei collaboratori esterni

Nel caso di violazione del Modello da parte di un collaboratore esterno, l'Organismo di Vigilanza ne dà comunicazione al Presidente Nazionale ed al responsabile della Funzione alla quale il contratto o il rapporto si riferiscono tramite comunicazione scritta. La violazione è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti, fino alla risoluzione del rapporto in essere con l'Ente.

Nel caso in cui tali clausole non fossero previste, a seconda della gravità della violazione, le funzioni competenti definiscono le misure sanzionatorie da applicare.

È fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni patrimoniali e non all'Ente.

6. Informazione e formazione

Ai fini dell'efficacia del Modello l'Ente ne promuove la corretta conoscenza e la divulgazione.

Il Modello è disponibile e visionabile presso la sede dell'ente ed è a disposizione di chiunque abbia titolo a consultarlo, e sarà altresì pubblicato sul sito aziendale www.unms.it

L'Organismo di Vigilanza, inoltre, d'intesa con le funzioni dell'Ente raccomanda programmi di formazione/informazione dei soggetti in funzione della qualifica ricoperta, dei poteri e delle deleghe attribuite, nonché del livello di rischio dell'area nella quale operano.

L'attività di formazione ed informazione deve assicurare che:

- il personale abbia ricevuto il Codice Etico dell'Ente;
- il personale sia stato adeguatamente informato, attraverso una comunicazione capillare, efficace, dettagliata e periodicamente adottata in merito a:
 - a) i poteri organizzativi (poteri di rappresentanza e firma sociale), le procure, le linee di dipendenza gerarchica (organigramma), le procedure ed i protocolli della Parte Speciale;
 - b) i flussi di informazione e tutto quanto contribuisca a dare trasparenza nell'operare quotidiano.

Le attività di informazione e formazione dovranno essere previste e realizzate sia all'atto dell'assunzione o dell'inizio del rapporto, sia in occasione di mutamenti di funzione della persona ovvero di modifiche del Modello o di ulteriori circostanze di fatto o di diritto che ne determinino la necessità al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare a seguito dell'approvazione del presente documento è prevista:

- una comunicazione iniziale a tutto il Personale in servizio circa l'adozione del presente documento;

- la consegna, ai nuovi assunti, di un set informativo, contenente i riferimenti al Modello e ai relativi protocolli, in conformità alle prassi aziendali adottate per altre normative, quali privacy e sicurezza;
- la sottoscrizione da parte dei Dipendenti e dei componenti degli organi sociali di una apposita dichiarazione di presa conoscenza ed accettazione;
- una specifica attività di formazione pianificata con riferimento ai responsabili delle funzioni.

Agli ulteriori Destinatari, in particolare fornitori, consulenti e Partner sono fornite da parte delle funzioni aventi contatti istituzionali con gli stessi, sotto il coordinamento dell'Organismo di Vigilanza, apposite informative sulle politiche e sulle procedure adottate dall'Ente sulla base del Modello, sul Codice Etico, nonché sulle conseguenze che comportamenti contrari alle previsioni del Modello o comunque contrari al Codice Etico o alla normativa vigente possono avere con riguardo ai rapporti contrattuali.

Laddove possibile sono inseriti nei testi contrattuali specifiche clausole dirette a disciplinare tali conseguenze, quali clausole risolutive o diritto di recesso in caso di comportamenti contrari alle norme del Codice Etico e/o ai protocolli del Modello.