



**Modello di Organizzazione e Gestione  
ai sensi D.Lgs. 231/2001**

## INDICE

<b>CAPITOLO 1 - IL CONTESTO NORMATIVO .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni.....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa.....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOLO 2: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI UNICREDIT CASSA ASSISTENZA.</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Premessa .....</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Gli strumenti esistenti quali presupposti del Modello.....</b>	<b>6</b>
2.2.1 <i>L'assetto statutario di Uni.C.A. e gli organi aziendali.....</i>	<i>7</i>
2.2.2 <i>Il Codice Etico.....</i>	<i>7</i>
2.2.3 <i>Il Sistema dei Controlli Interni.....</i>	<i>7</i>
2.2.4 <i>Il Sistema dei poteri e delle deleghe .....</i>	<i>8</i>
<b>2.3 Le finalità perseguite con l'adozione del Modello.....</b>	<b>8</b>
<b>2.4 La struttura del Modello .....</b>	<b>9</b>
<b>2.5 I protocolli decisionali e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01.....</b>	<b>9</b>
<b>2.6 I destinatari del Modello .....</b>	<b>9</b>
<b>2.7 Adozione, efficace attuazione e aggiornamento del Modello – Ruoli e responsabilità .....</b>	<b>10</b>
<b>2.8 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPITOLO 3: ORGANISMO DI VIGILANZA.....</b>	<b>12</b>
<b>3.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>12</b>
3.1.1 <i>Requisiti.....</i>	<i>12</i>
3.1.2 <i>Revoca.....</i>	<i>13</i>
3.1.3 <i>Cause di sospensione.....</i>	<i>14</i>
3.1.4 <i>Temporaneo impedimento.....</i>	<i>14</i>
<b>3.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>14</b>
<b>3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>16</b>
<b>3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza.....</b>	<b>16</b>
3.4.1 <i>Flussi informativi.....</i>	<i>16</i>
3.4.2 <i>Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello: whistleblowing.....</i>	<i>17</i>
<b>CAPITOLO 4: IL SISTEMA DISCIPLINARE.....</b>	<b>18</b>
<b>4.1 Principi generali.....</b>	<b>18</b>
<b>4.2 Sanzioni .....</b>	<b>18</b>
4.2.1. <i>Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi.....</i>	<i>18</i>
4.2.2. <i>Sanzioni applicabili ai Dirigenti.....</i>	<i>19</i>
4.2.3 <i>Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing.....</i>	<i>20</i>
<b>4.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali.....</b>	<b>20</b>
<b>4.4 Misure applicabili nei rapporti con terzi .....</b>	<b>20</b>
<b>4.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni.....</b>	<b>20</b>

<b>CAPITOLO 5: INFORMAZIONE E FORMAZIONE.....</b>	<b>21</b>
<b>5.1 Diffusione del Modello.....</b>	<b>21</b>
<b>5.2 Formazione .....</b>	<b>21</b>
<b>CAPITOLO 6: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO .....</b>	<b>22</b>
<b>CAPITOLO 7: ALLEGATI.....</b>	<b>23</b>

## **CAPITOLO 1 - IL CONTESTO NORMATIVO**

### **1.1 Il regime giuridico della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni**

Il D.Lgs. 231/01, in attuazione della legge delega 29 settembre 2000, n. 300, disciplina – introducendola per la prima volta nell'ordinamento giuridico nazionale – la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (enti).

Tale legge delega ratifica, tra l'altro, la Convenzione sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee del 26 luglio 1995, la Convenzione U.E. del 26 maggio 1997 relativa alla lotta contro la corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri dell'Unione Europea e la Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e ottempera agli obblighi previsti da siffatti strumenti internazionali e, in specie, comunitari i quali dispongono appunto la previsione di paradigmi di responsabilità delle persone giuridiche e di un corrispondente sistema sanzionatorio, che colpisca la criminalità d'impresa.

Il D.Lgs. 231/01 si inserisce dunque in un contesto di attuazione degli obblighi internazionali e – allineandosi con i sistemi normativi di molti Paesi dell'Europa - istituisce la responsabilità della *societas*, considerata “*quale autonomo centro di interessi e di rapporti giuridici, punto di riferimento di precetti di varia natura, e matrice di decisioni ed attività dei soggetti che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse dell'ente*”.<sup>1</sup>

L'istituzione della responsabilità amministrativa delle società nasce dalla considerazione empirica che frequentemente le condotte illecite, commesse all'interno dell'impresa, lungi dal conseguire a un'iniziativa privata del singolo, rientrano piuttosto nell'ambito di una diffusa *politica aziendale* e conseguono a decisioni di vertice dell'ente medesimo.

Si tratta di una responsabilità “amministrativa” *sui generis*, poiché, pur comportando sanzioni amministrative, consegue da reato e presenta le garanzie proprie del procedimento penale.

A carico dell'ente sono irrogabili sanzioni pecuniarie e interdittive, nonché la confisca, la pubblicazione della sentenza di condanna ed il commissariamento. Le misure interdittive, che possono comportare per l'ente conseguenze più gravose rispetto alle sanzioni pecuniarie, consistono nella sospensione o revoca di licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito, nel divieto di contrarre con la Pubblica Amministrazione, nell'interdizione dall'esercizio dell'attività, nell'esclusione o revoca di finanziamenti e contributi, nel divieto di pubblicizzare beni e servizi.

La sanzione amministrativa per l'ente può essere applicata esclusivamente dal giudice penale e solo se sussistono tutti i requisiti oggettivi e soggettivi fissati dal legislatore: la commissione di un determinato reato, nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso, da parte di soggetti qualificati (apicali o ad essi sottoposti).

La responsabilità degli enti si estende anche ai reati commessi all'estero, purché nei loro confronti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto, sempre che sussistano le particolari condizioni previste dal D.Lgs. 231/01.

La responsabilità amministrativa consegue innanzitutto da un reato commesso *nell'interesse* o *a vantaggio* dell'ente. Il vantaggio *esclusivo* dell'agente (o di un terzo rispetto all'ente) esclude la responsabilità dell'ente, versandosi in una situazione di assoluta e manifesta estraneità dell'ente al fatto di reato.

Quanto ai soggetti, il legislatore, all'art. 5 del D.Lgs. 231/01, prevede la responsabilità dell'ente qualora il reato sia commesso:

- a) “*da persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche, di fatto, la gestione e il controllo degli stessi*” (cosiddetti soggetti apicali);
- b) “*da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui alla lettera a)*” (cosiddetti sottoposti).

La responsabilità dell'ente si aggiunge a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente l'illecito, ed è autonoma rispetto ad essa, sussistendo anche quando l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile oppure nel caso in cui il reato si estingua per una causa diversa dall'amnistia.

---

<sup>1</sup> “Relazione al progetto preliminare di riforma del codice penale”; Commissione Grosso

Ai fini dell'affermazione della responsabilità dell'ente, oltre all'esistenza dei richiamati requisiti che consentono di collegare oggettivamente il reato all'ente, il legislatore impone l'accertamento della colpevolezza dell'ente. Tale condizione si identifica con una *colpa da organizzazione*, intesa come violazione di adeguate regole di diligenza autoimposte dall'ente medesimo e volte a prevenire lo specifico rischio da reato.

## 1.2 Illeciti e reati che determinano la responsabilità amministrativa degli Enti

Originariamente prevista per i reati contro la Pubblica Amministrazione (di seguito "P.A.") o contro il patrimonio della P.A., la responsabilità dell'ente è stata estesa a numerosi altri reati e illeciti amministrativi, per effetto di provvedimenti normativi successivi al D.Lgs. 231/01. Si precisa che ogni qualvolta all'interno del presente documento si fa riferimento ai "reati presupposto" o "reati", tale riferimento è da intendersi comprensivo anche dei predetti illeciti introdotti dal legislatore successivamente al D.Lgs. 231/01.

La responsabilità amministrativa degli enti può conseguire da:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione.(artt. 24 e 25);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter);
- 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)<sup>2</sup>;
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- Abusi di mercato (art. 25-sexies);
- Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies);
- Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)<sup>3</sup>;
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- Reati ambientali (art. 25-undecies);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)
- Reati transnazionali (art. 10 L.16 marzo 2006, n. 146).

La responsabilità della società può conseguire non soltanto allorché si siano verificati *tutti* gli elementi costitutivi della fattispecie di reato, ma anche nell'ipotesi in cui il reato non si sia completamente consumato - per mancato compimento dell'azione, o per mancata verifica dell'evento - rimanendo allo stadio del solo tentativo.

## 1.3 L'adozione del Modello di organizzazione e di gestione con finalità esimente della responsabilità amministrativa

L'articolo 6 del D.Lgs. 231/01 prevede che, ove il reato venga commesso da soggetti apicali, l'ente non risponde qualora provi che:

---

<sup>2</sup> La Legge 6 novembre 2012, n. 190 ha modificato l'articolo 25 ter del D.Lgs.231/2001, inserendo, tra i reati societari, il reato di "Corruzione tra privati" di cui all'art. 2635 del codice civile. L'art. 25-ter è stato successivamente modificato dal D.Lgs. 38/2017 con l'introduzione del reato di istigazione alla corruzione tra privati di cui all'art. 2635 bis del codice civile. Lo stesso decreto ha inoltre introdotto alcune novità nella disciplina della corruzione tra privati.

<sup>3</sup> Con L. 15.12.2014 n. 186, l'art. 25 octies del D.Lgs. 231/01 è stato integrato con il nuovo delitto di auto riciclaggio, introdotto nel codice penale all'art. 648-ter.1. c.p.

- a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- b) il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza dei modelli e di curarne l'aggiornamento è stato affidato a un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- c) le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione e di gestione;
- d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'organismo di cui alla lettera b).

L'articolo 7 del D.Lgs. 231/01 stabilisce, inoltre, che, qualora il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o vigilanza di un soggetto in posizione apicale, la responsabilità dell'ente sussiste se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Tuttavia, l'inosservanza di tali obblighi è esclusa, e con essa la responsabilità dell'ente, se prima della commissione del reato l'ente medesimo aveva adottato ed efficacemente attuato un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

La mera adozione del modello di organizzazione e di gestione da parte dell'*organo dirigente* - che è da individuarsi nell'organo titolare del potere gestorio, il Consiglio di Amministrazione - non pare tuttavia misura sufficiente a determinare l'esonero da responsabilità dell'ente, essendo piuttosto necessario che il suddetto modello di organizzazione e di gestione sia *efficace* ed *effettivo*.

Quanto all'efficacia di un modello di organizzazione e di gestione, il legislatore, all'art. 6 comma 2 D.Lgs. 231/01, stabilisce che questo deve soddisfare le seguenti esigenze:

- a) individuare le attività nel cui ambito possono essere commessi reati (cosiddetta "mappatura" delle attività a rischio);
- b) prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione ai reati da prevenire;
- c) individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- d) prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e di gestione;
- e) introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello stesso.

L'effettività di un modello di organizzazione e di gestione è invece legata alla sua *efficace attuazione* che, a norma dell'art. 7 comma 4 D.Lgs. 231/01, richiede:

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

## **CAPITOLO 2: IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DI UNICREDIT CASSA ASSISTENZA**

### **2.1 Premessa**

L'idea della costituzione di un sistema di assistenza sanitaria integrativa, a valenza generale, scaturisce dal Protocollo per la realizzazione del Progetto S3 del 18 giugno 2002, siglato tra le Aziende e le OO.SS. del Gruppo UniCredit.

In data 23 ottobre 2006 le Parti firmano i Verbali che portano alla definizione dello Statuto e del Regolamento.

UniCredit Cassa Assistenza per il Personale del Gruppo UniCredito Italiano (di seguito "Uni.C.A." o "Associazione") nasce dunque, il 15 novembre 2006, come Associazione ai sensi degli art. 36 e segg. del Codice Civile, senza fini di lucro, che si ispira a principi solidaristici e mutualistici, con lo scopo di garantire e gestire, con finalità esclusivamente assistenziali, ai propri iscritti ed ai loro familiari, forme di assistenza sanitaria anche integrative delle prestazioni del SSN. Il primo gennaio 2007 inizia l'attività di Uni.C.A. Nel Protocollo 3 agosto 2007 e negli Accordi di Gruppo del 27 e 28 settembre 2007 Uni.C.A. è concordemente individuata quale "veicolo" per le coperture assistenziali a valenza generale per tutta la popolazione con contrattualistica italiana del nuovo Gruppo (comprendente anche la popolazione proveniente dal Gruppo Capitalia). In particolare l'Associazione provvede ad erogare agli iscritti le prestazioni indicate dal Regolamento, secondo le modalità, le condizioni e i limiti stabiliti dallo Statuto.

Si precisa che, seppure il perimetro di Aziende aderenti all'Associazione afferisca a società del Gruppo UniCredit, Uni.C.A. non fa parte di tale Gruppo bancario.

Le Aziende aderenti a Uni.C.A. sono UniCredit SpA (di seguito anche "Capogruppo") e le Aziende, aventi sede legale in Italia, da essa direttamente o indirettamente controllate alla data di costituzione di Uni.C.A., ai sensi dell'art. 2359, comma 1, numeri 1) e 3), del Codice Civile, con delibera dei relativi Consigli di Amministrazione espressa entro 90 giorni dalla data di costituzione. Possono aderire ad Uni.C.A., per consentire ai propri Dipendenti di beneficiare delle prestazioni da questa erogate, le Aziende con sede legale in Italia - ovvero con sede legale all'estero ma operanti anche in Italia mediante proprie strutture permanenti - nei cui riguardi sussistano le condizioni di controllo succitate o corrispondenti condizioni previste dalla normativa locale, previa delibera in tal senso del proprio Consiglio di Amministrazione (od organismi equivalenti) e la stipula di apposito accordo sindacale o l'emanazione di regolamento aziendale che preveda la realizzazione di programmi di assistenza a favore del personale mediante l'iscrizione a Uni.C.A.

Beneficiano delle prestazioni di Uni.C.A., in qualità di iscritti, i Dipendenti (incluso il coniuge e i figli fiscalmente a carico) assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo (di durata pari o superiore a 6 mesi continuativi), i Dipendenti già iscritti che cessano dal servizio per pensionamento ovvero con incentivo all'esodo finalizzato al pensionamento, nonché i superstiti fino a quando permanga la loro titolarità alla pensione di reversibilità. Gli iscritti, a richiesta, possono rendere beneficiari delle prestazioni di cui sono destinatari i familiari fiscalmente non a carico.

In base alla Convenzione (e ss. mm.) stipulata da Uni.C.A. con la Capogruppo, UniCredit SpA mette a disposizione della Cassa Assistenza, direttamente o tramite Società esterne, ogni struttura necessaria al suo funzionamento ed assume a suo carico le spese generali di gestione e di ordinaria amministrazione.

Ciò premesso si sottolinea come le attività effettuate per Uni.C.A. siano regolate dalla normativa interna tempo per tempo adottata dalla Capogruppo.

Uni.C.A., in virtù del rapporto esistente con la Capogruppo, nel predisporre il presente Modello si è ispirata al modello definito dalla stessa, basandosi pertanto sul sistema dei controlli interni da questa adottato.

Si rileva che, alla data di realizzazione del presente Modello, Uni.C.A. risulta priva di personale alle sue dirette dipendenze: per lo svolgimento delle attività, si avvale del personale incaricato dalla Capogruppo.

### **2.2 Gli strumenti esistenti quali presupposti del Modello**

Nella predisposizione del presente Modello si è tenuto innanzitutto conto della normativa, delle procedure e dei sistemi di controllo esistenti e già operanti presso Uni.C.A., in quanto idonei a valere anche come misure di prevenzione di reati e di comportamenti illeciti in genere, inclusi quelli previsti dal D.Lgs. 231/2001.

In particolare, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni e ad effettuare i controlli, l'Associazione ha individuato:

- lo Statuto e le regole di governance
- il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01

- il sistema dei controlli interni di Uni.C.A. e della Capogruppo per quanto attiene alle attività da questa effettuate per conto dell'Associazione
- il sistema dei poteri e delle deleghe.

Le regole, le procedure e i principi di cui agli strumenti sopra elencati non vengono riportati dettagliatamente nel presente Modello, ma fanno parte del più ampio sistema di organizzazione, gestione e controllo che lo stesso intende integrare e che tutti i soggetti destinatari, sia interni sia esterni, sono tenuti a rispettare in relazione al tipo di rapporto in essere con Uni.C.A..

Inoltre, l'Associazione ha formalizzato in specifici Protocolli Decisionali:

- il risultato della ricognizione delle "attività sensibili" nell'ambito delle quali può verificarsi il rischio di commissione dei reati presupposto;
- i principi di comportamento e di controllo volti a prevenire i reati.

### 2.2.1 L'assetto statutario di Uni.C.A. e gli organi aziendali

Al vertice degli Organi sociali responsabili del governo di Uni.C.A., è posto il **Consiglio di Amministrazione**<sup>4</sup>, investito di tutti i poteri per l'amministrazione dell'Associazione, ad eccezione di quanto riservato dalla legge nonché dallo Statuto, all'Assemblea degli Iscritti. In particolare il Consiglio di Amministrazione è tenuto ad esercitare tutti i propri poteri di amministrazione nell'ambito delle previsioni, dei doveri e delle competenze fissate dalle disposizioni normative e statutarie. L'esecuzione delle delibere consiliari è curata dal Direttore, nominato dal Consiglio di Amministrazione, avvalendosi del Personale Amministrativo fornito dalla Capogruppo per il funzionamento dell'ente.

Al fine di favorire un efficiente sistema di informazione e decisione è costituito un **Comitato Esecutivo**, investito di tutte le attribuzioni e dei poteri che gli siano delegati dal Consiglio di Amministrazione.

Sempre nell'ambito del governo dell'Associazione, è previsto il **Collegio dei Revisori**, composto da quattro Revisori effettivi, fra i quali è nominato il Presidente<sup>5</sup>, nonché due Revisori supplenti.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori sono organismi a composizione paritetica: metà dei componenti sono nominati dalla Capogruppo e metà vengono eletti dall'Assemblea degli Iscritti.

Infine, il Consiglio di Amministrazione di Uni.C.A. ha istituito l'**Organismo di Vigilanza** ai sensi del D.Lgs. 231/01, con riferimento al quale si rimanda al Capitolo 3 del presente Modello.

### 2.2.2 Il Codice Etico

A conferma dell'importanza attribuita ai principi etici e di comportamento, Uni.C.A. ha adottato un proprio Codice Etico che si rifà al Codice Etico adottato dalla Capogruppo, per quanto applicabile all'attività propria dell'Associazione. Tale decisione trae origine, in prima ragione, dalla natura del rapporto esistente tra Uni.C.A. e la Banca, che prevede - sulla base di vincoli statutarie - la fornitura da parte della Capogruppo di tutti i servizi e di tutte le risorse, ivi comprese le risorse umane, che si rendano necessarie al fine di garantire il corretto funzionamento dell'Associazione.

Il Codice Etico riveste una portata generale, in quanto contiene una serie di principi deontologici che Uni.C.A. riconosce come propri e sui quali intende richiamare l'osservanza di tutti coloro che, al suo interno, cooperano al perseguimento dei fini istituzionali.

### 2.2.3 Il Sistema dei Controlli Interni

Il sistema dei controlli di Uni.C.A. si basa sull'insieme di regole e procedure adottate dall'Associazione e dalla Capogruppo per conseguire i seguenti obiettivi:

- efficacia ed efficienza dei processi operativi;

---

<sup>4</sup> Il/la Presidente è eletto dal Consiglio di Amministrazione di Uni.C.A., per 18 mesi, alternativamente, tra i consiglieri designati dalle Aziende aderenti e quelli eletti in rappresentanza dei dipendenti iscritti, salva diversa determinazione del Consiglio di Amministrazione presa a maggioranza qualificata dei 2/3 dei componenti. Per il primo mandato elettivo, decorrente dal 1° gennaio 2008, il/la Presidente è nominato tra i consiglieri eletti in rappresentanza dei dipendenti iscritti. (Statuto, Art. 13)

<sup>5</sup> Il Collegio elegge al proprio interno un/una Presidente, nominato, per 18 mesi, alternativamente, tra i Componenti designati dalle Aziende aderenti e quelli eletti dai Dipendenti iscritti. Per il primo mandato elettivo, decorrente dal 1° gennaio 2008, il/la Presidente è nominato tra i componenti designati dalle Aziende. (Statuto, Art. 15)



- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, nonché con la normativa interna.

Il sistema dei controlli interni è delineato da un impianto normativo che permette di ripercorrere in modo organico le procedure, le strutture, i rischi e i controlli adottati, recependo le disposizioni di Legge, ivi compresi i principi dettati dal D.Lgs. 231/2001.

L'impianto normativo è costituito da documenti di governance che sovrintendono al funzionamento di Uni.C.A. (Statuto, Regolamento di Attuazione) e da norme più strettamente operative che regolamentano i processi dell'Associazione, le singole attività e i relativi controlli (delibere del Consiglio di Amministrazione, Regolamenti delle prestazioni, Manuali operativi, Regolamento di contabilità, etc.).

Il sistema dei controlli interni è periodicamente soggetto a ricognizione e adeguamento in relazione all'evoluzione dell'operatività dell'Associazione e al contesto di riferimento.

I controlli coinvolgono, con ruoli diversi, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio dei Revisori, il Direttore, tutto il personale, e rappresentano un attributo imprescindibile dell'attività quotidiana dell'Associazione stessa.

Il controllo di conformità (Compliance) è svolto dalle competenti strutture della Capogruppo, sulla base della Convenzione – e successive integrazioni – da questa siglata con Uni.CA..

#### 2.2.4 Il Sistema dei poteri e delle deleghe

A norma di Statuto l'Assemblea degli Iscritti delibera *ad referendum*:

- i Consiglieri e i Revisori
- il bilancio annuale e la relazione accompagnatoria
- le modifiche dello Statuto, con maggioranza non inferiore a un terzo
- lo scioglimento dell'Associazione, con maggioranza non inferiore a due terzi.

Il Consiglio di Amministrazione di Uni.C.A. è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria, salvo quanto riservato alla competenza dell'Assemblea degli Iscritti.

In particolare il Consiglio, a mero titolo indicativo:

- nomina il Presidente, il Vice Presidente e il Comitato Esecutivo;
- assume le necessarie determinazioni in ordine alla gestione del patrimonio e alla gestione contabile e amministrativa;
- redige il bilancio annuale e la relazione accompagnatoria, sottoponendole all'approvazione dell'Assemblea degli Iscritti.

Lo Statuto definisce inoltre i compiti assegnati al Presidente, al Vice Presidente, al Comitato Esecutivo e al Direttore. A quest'ultimo è attribuita la responsabilità delle strutture amministrative e la cura del regolare svolgimento dell'attività amministrativa, applicando le delibere del Consiglio di Amministrazione. Le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione al Direttore sono esercitate in applicazione e nel rispetto dei principi di governance adottati dalla Capogruppo per le specifiche materie oggetto di delega.

In generale è prevista l'informativa da parte degli organi delegati dal Consiglio relativamente all'attività svolta nell'esercizio delle deleghe conferite.

L'Associazione ha altresì definito un processo di gestione e autorizzazione delle spese, garantendo il rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, inerenza all'attività aziendale e la coerenza fra i poteri autorizzativi di spesa e le responsabilità organizzative e gestionali.

### **2.3 Le finalità perseguite con l'adozione del Modello**

Nonostante gli strumenti a supporto dell'operatività utilizzati e illustrati nei paragrafi precedenti risultino di per sé idonei anche a prevenire i reati contemplati dal Decreto, Uni.C.A. ha ritenuto opportuno adottare uno specifico Modello di organizzazione e gestione ai sensi del D.Lgs. 231/01, nella convinzione che ciò costituisca un più efficace mezzo di prevenzione contro il rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti da tale normativa, oltre che un valido strumento di sensibilizzazione di tutti coloro che operano per conto dell'Associazione, affinché questi tengano comportamenti corretti.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, Uni.C.A. si propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare la consapevolezza, in tutti coloro che operano per conto dell'Associazione nell'ambito di "attività sensibili", di poter incorrere in sanzioni penali e amministrative in caso di violazione delle disposizioni in materia, con conseguenze disciplinari e/o contrattuali;
- ribadire che tali forme di comportamento illecito sono fortemente condannate, in quanto sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali l'Associazione intende attenersi nell'esercizio delle propria attività;
- consentire all'Associazione di intervenire tempestivamente, grazie a un'azione di monitoraggio sulle "attività sensibili", al fine di prevenire o contrastare la commissione dei reati e sanzionare i comportamenti contrari al proprio Modello.

## 2.4 La struttura del Modello

Il presente Modello, adottato dal Consiglio di Amministrazione, comprende:

- la presente Parte Generale, che contiene:
  - il quadro normativo di riferimento;
  - la descrizione del sistema di presidio e controllo adottato da Uni.C.A. per mitigare il rischio di commissione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01;
  - l'individuazione e la nomina dell'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV") con indicazione dei poteri, dei compiti e dei flussi informativi che lo riguardano;
  - il sistema disciplinare e il relativo apparato sanzionatorio;
  - il piano di informazione e formazione da adottare al fine di garantire la conoscenza delle misure e delle disposizioni del Modello;
  - i criteri di aggiornamento e adeguamento del Modello;
- la Parte Speciale, ovvero i Protocolli Decisionali.

Il Modello si completa altresì con l'allegato "Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01", che ne costituisce parte integrante.

## 2.5 I protocolli decisionali e i processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01

Sulla base dell'analisi dell'operatività aziendale sono stati individuati i macro processi sensibili ai fini del D.Lgs. 231/01, i rischi reato potenzialmente connessi a ciascuna attività sensibile e le possibili condotte illecite.

Sulla base del *corpus* normativo interno, elemento fondante del sistema di controllo, e interviste ai referenti aziendali, sono stati identificati i principi di comportamento e di controllo posti a presidio delle attività sensibili precedentemente individuate.

I protocolli decisionali, Parte Speciale del Modello, sono il risultato dell'analisi descritta, avendo riguardo a ogni settore sensibile dell'attività di Uni.C.A.:

- gestione dei rapporti con le Autorità di Vigilanza
- gestione dei rapporti con il Collegio dei Revisori
- predisposizione dei documenti contabili obbligatori e gestione della fiscalità
- gestione degli affari associativi
- gestione Iscritti e piani sanitari
- rapporti con le Compagnie assicurative, i Provider e altri enti privati
- ciclo passivo
- gestione delle controversie
- gestione della formazione
- sostegno alla ricerca scientifica e agli studi sanitari
- gestione di omaggi e intrattenimenti

## 2.6 I destinatari del Modello

Premesso che, alla data di realizzazione del presente documento, Uni.C.A. è priva di personale alle proprie dirette dipendenze, il Modello e le disposizioni qui contenute e richiamate devono essere rispettate dagli esponenti di Uni.C.A. e dal personale che la Capogruppo fornisce all'Associazione per il suo funzionamento e, in particolare, per lo svolgimento delle attività sensibili.

Il personale fornito dalla Capogruppo è comunque destinatario diretto del Modello ex D.Lgs. 231/2001 da questa predisposto.

La formazione del personale e l'informazione interna sul contenuto del Modello vengono costantemente assicurati con le modalità meglio descritte al successivo Capitolo 5.

Al fine di garantire l'efficace ed effettiva prevenzione dei reati, il Modello è destinato anche ai soggetti esterni (intendendosi per tali i lavoratori autonomi o parasubordinati, i professionisti, i consulenti, gli agenti, i fornitori, i partner commerciali, ecc.) che, in forza di rapporti contrattuali, prestino la loro collaborazione a Uni.C.A. per la realizzazione delle sue attività. Nei confronti dei medesimi il rispetto del Modello è garantito attraverso l'apposizione di una clausola contrattuale che impegni il contraente a prendere visione e del Modello dell'Associazione e attenersi ai suoi principi, segnalando all'OdV eventuali notizie della commissione di illeciti o della violazione del Modello stesso.

## **2.7 Adozione, efficace attuazione e aggiornamento del Modello – Ruoli e responsabilità**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono, ai sensi dell'art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, atti di competenza e di emanazione del Consiglio di Amministrazione, che approva il Modello e i successivi aggiornamenti mediante apposite delibere.

E' cura del Consiglio di Amministrazione (o di un soggetto da questi formalmente delegato) provvedere all'efficace attuazione del Modello, mediante valutazione e approvazione delle azioni necessarie per implementarlo o modificarlo. Per l'individuazione di tali azioni, il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto dell'Organismo di Vigilanza.

Il Consiglio di Amministrazione delega il Direttore a dare attuazione ai contenuti del Modello e a curare il costante aggiornamento e implementazione della normativa interna e dei processi operativi, che costituiscono parte integrante del Modello, nel rispetto dei principi di controllo e di comportamento definiti in relazione ad ogni attività sensibile. Delle modifiche intervenute nei processi e nella normativa interna in questione è data idonea informativa con cadenza semestrale al Consiglio di Amministrazione e all'Organismo di Vigilanza.

L'efficace e concreta attuazione del Modello è garantita altresì:

- dall'Organismo di Vigilanza, nell'esercizio dei poteri di iniziativa e di controllo;
- dai singoli soggetti coinvolti, in relazione alle attività a rischio dagli stessi svolte.

Specifici ruoli e responsabilità nella gestione del Modello sono attribuiti sia alla struttura amministrativa di Uni.C.A. e al personale dedicato, sia alle strutture della Capogruppo.

## **2.8 Disciplina applicabile nei rapporti con terzi**

Le prestazioni di servizi da società del Gruppo a favore di Uni.C.A., che possono presentare rischi di commissione di reati rilevanti per la responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01, sono disciplinate dalla Convenzione (e ss. mm.) stipulata da Uni.C.A. con la Capogruppo.

Uni.C.A. riceve prestazioni di servizi anche da soggetti terzi esterni al Gruppo, che intrattengono con l'Associazione rapporti di collaborazione contrattualmente regolati (ad esempio: consulenti, collaboratori a vario titolo, fornitori). L'attività di comunicazione del Modello e del Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01 di Uni.C.A. dovrà essere indirizzata ai terzi che operano nell'ambito di attività ritenute sensibili ai sensi del predetto Decreto.

I contratti di prestazione di servizi devono prevedere:

- i ruoli, le responsabilità e le eventuali tempistiche riguardanti l'attività in oggetto;
- l'obbligo di adozione, da parte della società che presta il servizio, di misure idonee a prevenire il rischio di commissione dei reati rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa ex D.Lgs. 231/01 che potrebbero essere ascritti all'Associazione;
- le sanzioni (esempio, lettera di contestazione, riduzione del compenso sino alla risoluzione del contratto) in caso di mancato rispetto degli obblighi assunti nel contratto ovvero nel caso di segnalazioni per violazioni del D.Lgs. 231/01 nonché, più in generale, per comportamenti contrari ai principi di cui al Modello;
- i criteri in base ai quali sono attribuiti, a titolo di rimborso, i costi diretti ed indiretti e gli oneri sostenuti per l'espletamento dei servizi;
- l'obbligo di comunicare ogni violazione delle prescrizioni di cui sopra all'OdV di Uni.C.A., mediante sintetica relazione scritta da parte di chi ha rilevato l'infrazione.

I *partner* commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti contrattuali con Uni.C.A. e i cui contratti prevedano l'inserimento delle clausole di cui sopra, dovranno rispettare le disposizioni del Modello e del Codice Etico.

## **CAPITOLO 3: ORGANISMO DI VIGILANZA**

### **3.1 Struttura e composizione dell'Organismo di Vigilanza**

Il D.Lgs. 231/01 prevede l'istituzione di un Organismo di Vigilanza interno all'Ente (di seguito anche "OdV"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è assegnato specificamente il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello di organizzazione e di gestione e di curarne il relativo aggiornamento.

L'esistenza dell'OdV è uno dei requisiti necessari per l'idoneità del Modello stesso.

L'OdV di Uni.C.A. è composto da 4 membri: 1 Consigliere di espressione delle Aziende aderenti, indicato dal Presidente, 1 Consigliere di espressione degli Iscritti, indicato dal Vice Presidente, 2 membri esterni – l'uno di espressione delle Aziende aderenti e l'altro di espressione degli Iscritti - individuati dal Presidente e dal Vice Presidente tra i dipendenti del Gruppo UniCredit, nell'ambito delle funzioni Compliance, Risk Management, Audit.

La Presidenza dell'OdV è assegnata tempo per tempo al membro esterno che è espressione della componente alternativa a quella che esprime il Presidente del Collegio dei Revisori (cfr. par. 2.2.1).

La presenza di due membri esterni e l'assegnazione della Presidenza a uno di essi trova la propria giustificazione nell'esigenza di garantire l'effettiva indipendenza dell'OdV rispetto alla gerarchia dell'Associazione.

L'OdV è istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione che, in sede di nomina, deve dare atto della valutazione della sussistenza dei requisiti di indipendenza, autonomia, onorabilità e professionalità dei suoi membri, di cui al successivo paragrafo 3.1.1.

La durata in carica dei membri dell'OdV coincide con quella del Consiglio di Amministrazione che l'ha nominato e i suoi membri possono essere rieletti.

La rinuncia da parte dei componenti dell'OdV può essere esercitata in qualsiasi momento e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione per iscritto, unitamente alle motivazioni che l'hanno determinata.

#### **3.1.1 Requisiti**

##### **Requisiti soggettivi di eleggibilità**

La nomina quale componente dell'OdV è condizionata alla presenza dei requisiti soggettivi di eleggibilità.

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'OdV di Uni.C.A.:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- avere titolarità, diretta o indiretta, di partecipazioni azionarie di entità tale da permettere di esercitare una notevole influenza su UniCredit S.p.A. o su società dalla stessa controllate;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
  - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
  - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
  - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
  - per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
  - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.Lgs. 231/01;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01;

- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese:
  - sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
  - operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria.

### Autonomia e indipendenza

L'autonomia e l'indipendenza dell'OdV sono garantite:

- dal posizionamento indipendente da qualsiasi funzione, rispetto alla struttura organizzativa dell'Associazione e della Capogruppo;
- dal possesso dei requisiti di indipendenza, onorabilità e professionalità dei membri dell'OdV;
- dall'attribuzione della linea di riporto verso il vertice dell'Associazione;
- dall'insindacabilità delle attività poste in essere;
- dall'autonomia nello stabilire le proprie regole di funzionamento mediante l'adozione di un proprio Regolamento.

L'OdV dispone di autonomi poteri di spesa sulla base di un preventivo annuale, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV stesso. In ogni caso, quest'ultimo può richiedere un'integrazione del budget assegnato, qualora non sufficiente all'efficace espletamento delle proprie incombenze, e può estendere la propria autonomia di spesa di propria iniziativa in presenza di situazioni eccezionali o urgenti, che saranno oggetto di successiva relazione al Consiglio di Amministrazione.

All'OdV sono riconosciuti, nel corso delle verifiche ed ispezioni, i più ampi poteri al fine di svolgere efficacemente i compiti affidatigli.

Nell'esercizio delle loro funzioni i membri dell'OdV non devono trovarsi in situazioni - anche potenziali - di conflitto di interesse con Uni.C.A. e la Capogruppo, derivanti da qualsivoglia ragione (ad esempio di natura personale o familiare).

In tali ipotesi essi sono tenuti ad informare immediatamente gli altri membri dell'OdV e devono astenersi dal partecipare alle relative deliberazioni.

### Professionalità

L'OdV deve essere composto da soggetti dotati di adeguata esperienza aziendale e delle cognizioni tecniche e giuridiche necessarie per svolgere efficacemente le attività proprie dell'Organismo.

In particolare i componenti dell'OdV devono possedere una consistente esperienza aziendale, maturata all'interno di UniCredit S.p.A. ovvero in ruoli con connotazioni simili per quanto attiene l'attività svolta.

Ove necessario, l'OdV può avvalersi, con riferimento all'esecuzione delle operazioni tecniche necessarie per lo svolgimento della funzione di controllo, anche di consulenti esterni. In tal caso, i consulenti dovranno sempre riferire i risultati del loro operato all'OdV.

### Continuità di azione

L'OdV deve essere in grado di garantire la necessaria continuità nell'esercizio delle proprie funzioni, anche attraverso la programmazione e pianificazione dell'attività e dei controlli, la verbalizzazione delle riunioni e la disciplina dei flussi informativi provenienti dalla Direzione dell'Associazione e dalla Capogruppo.

### 3.1.2 Revoca

I membri dell'OdV possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa. La deliberazione di revoca è portata a conoscenza e sottoposta al previo assenso del Collegio dei Revisori.

A tale proposito, per "giusta causa" di revoca si intende, a titolo esemplificativo e non limitativo:

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;
- l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.Lgs. 231/01 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti di Uni.C.A. ai sensi del D.Lgs. 231/01 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'accertamento, successivo alla nomina, che il membro dell'OdV abbia rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. 231/01), le sanzioni previste dall'art. 9 del D.Lgs. 231/01, per illeciti commessi durante la loro carica;

- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'Associazione incompatibili con i requisiti di "autonomia e indipendenza" e "continuità di azione" propri dell'OdV. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi un membro dell'OdV (ad es. provvedimenti disciplinari, licenziamento, cessazione del rapporto di lavoro) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione per il tramite del Presidente dell'OdV;
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione.

### 3.1.3 Cause di sospensione

Costituisce causa di sospensione dalla funzione di componente dell'OdV l'accertamento, dopo la nomina, che i componenti dell'OdV abbiano rivestito la qualifica di componente dell'Organismo di Vigilanza in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento non definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del Decreto), le sanzioni previste dall'art. 9 del medesimo Decreto, per illeciti commessi durante la loro carica.

I componenti dell'OdV debbono comunicare al Consiglio di Amministrazione, sotto la loro piena responsabilità, il sopravvenire della causa di sospensione di cui sopra. Il Consiglio di Amministrazione, in caso venga direttamente a conoscenza del verificarsi della suddetta causa, provvede a dichiarare la sospensione del componente (o dei componenti).

La decisione sulla eventuale revoca dei membri sospesi deve essere oggetto di deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

Il componente non revocato è reintegrato nel pieno delle funzioni.

### 3.1.4 Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza di giudizio, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza dell'impedimento e, qualora esso sia dovuto ad un potenziale conflitto di interessi, la causa da cui il medesimo deriva, astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo o alla specifica delibera cui si riferisca il conflitto stesso, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

A titolo esemplificativo, costituisce causa di temporaneo impedimento la malattia o l'infortunio che si protraggano per oltre tre mesi e impediscano di partecipare alle riunioni dell'OdV.

Nel caso di temporaneo impedimento o in ogni altra ipotesi che determini per uno o più componenti l'impossibilità di partecipare alla riunione, l'OdV opererà nella sua composizione ridotta, sempre che il numero dei rimanenti componenti (per i quali non sussistano le predette situazioni) non sia inferiore a tre.

In tutto gli altri casi, nel corso della prima seduta utile il Consiglio di Amministrazione dispone l'integrazione temporanea dell'Organismo di Vigilanza, nominando uno o più membri il cui incarico avrà una durata pari al periodo di impedimento.

Qualora l'impedimento si prolunga per un periodo superiore a sei mesi (prorogabile di ulteriori 6), resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di addvenire alla revoca del o dei componenti per i quali si siano verificate le predette cause di impedimento.

## **3.2 Definizione dei compiti e dei poteri dell'Organismo di Vigilanza**

L'attività di verifica e di controllo svolta dall'OdV è strettamente funzionale agli obiettivi di efficace attuazione del Modello.

I compiti dell'OdV sono espressamente definiti dal D.Lgs. 231/01 al suo art. 6, comma 1, lett. b) come segue:

- vigilare su funzionamento e osservanza del Modello;
- curarne l'aggiornamento.

In adempimento a siffatti compiti, all'OdV sono affidate le seguenti attività:

- vigilare sul funzionamento del Modello rispetto alla prevenzione della commissione dei reati richiamati dal D.Lgs. 231/01;
- verificare il rispetto del Modello e dei protocolli decisionali, rilevando gli eventuali comportamenti anomali che dovessero emergere dall'analisi dei flussi informativi e dalle segnalazioni alle quali sono tenuti i destinatari del Modello;

- svolgere periodica attività ispettiva e di controllo, di carattere continuativo e ogni volta lo ritenga necessario, in considerazione dei vari settori di intervento o delle tipologie di attività e dei loro punti critici al fine di verificare l'efficienza e l'efficacia del Modello

Nello svolgimento delle proprie attività, l'OdV può:

- accedere liberamente, anche per il tramite di strutture appositamente incaricate, alla Direzione di Uni.C.A. – senza necessità di alcun consenso preventivo – per richiedere ed acquisire informazioni, documentazione e dati, ritenuti necessari per lo svolgimento dei propri compiti. Nel caso in cui venga opposto un motivato diniego all'accesso agli atti, l'OdV redige, qualora non concordi con la motivazione opposta, un rapporto da trasmettere al Consiglio di Amministrazione;
- richiedere informazioni rilevanti o l'esibizione di documenti, anche informatici, pertinenti alle attività a rischio, agli amministratori, agli organi di controllo, alle società di revisione, ai collaboratori, ai consulenti ed in generale a tutti coloro che operano per conto di Uni.C.A.;
- sviluppare e promuovere il costante aggiornamento del Modello, inclusa l'identificazione, la mappatura e la classificazione delle attività a rischio, formulando al Consiglio di Amministrazione le proposte per eventuali integrazioni e adeguamenti che si rendessero necessari in conseguenza di:
  - significative violazioni delle prescrizioni del Modello;
  - significative modificazioni dell'assetto interno di Uni.C.A. e/o delle modalità di svolgimento delle attività;
  - modifiche legislative al D.Lgs. 231/01, quali ad esempio l'introduzione di reati che potenzialmente abbiano un impatto sul Modello;
- definire e curare il flusso informativo che consenta all'OdV di essere periodicamente aggiornato dai referenti aziendali, al fine di individuare possibili carenze nel funzionamento del Modello e/o possibili violazioni dello stesso;
- attuare un efficace flusso informativo che consenta all'OdV di riferire agli organi sociali competenti in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello;
- verificare la predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna per consentire la trasmissione di notizie rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01, garantendo la tutela e riservatezza del segnalante e promuovendo la conoscenza delle condotte che devono essere segnalate e le modalità di effettuazione delle segnalazioni;
- promuovere iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, dei contenuti del D.Lgs. 231/01, degli impatti della normativa sull'attività dell'Associazione, nonché iniziative per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza del Modello;
- promuovere e coordinare le iniziative volte ad agevolare la conoscenza e la comprensione del Modello da parte di tutti coloro che operano per conto di Uni.C.A.;
- fornire pareri in merito al significato e all'applicazione delle previsioni contenute nel Modello, alla corretta applicazione dei protocolli e delle relative procedure di attuazione;
- formulare e sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la previsione di spesa necessaria al corretto svolgimento dei compiti assegnati, con assoluta indipendenza;
- segnalare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione, per gli opportuni provvedimenti, le violazioni accertate del Modello che possano comportare l'insorgere di una responsabilità in capo a Uni.C.A. e proporre le eventuali sanzioni di cui al Capitolo 4 del presente Modello;
- verificare l'idoneità del sistema disciplinare ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 231/01.

I componenti dell'OdV, e i soggetti dei quali l'OdV si avvale a qualsiasi titolo, sono tenuti a rispettare l'obbligo di riservatezza su tutte le informazioni delle quali sono venuti a conoscenza nell'esercizio delle loro funzioni (fatte salve le attività di reporting al Consiglio di Amministrazione).

I componenti dell'OdV assicurano la riservatezza delle informazioni di cui vengano in possesso, in particolare se relative a segnalazioni che pervenissero in ordine a presunte violazioni del Modello. I componenti dell'OdV si astengono dal richiedere e utilizzare informazioni riservate per fini diversi da quelli compresi nel presente paragrafo, e comunque per scopi non conformi alle funzioni proprie dell'OdV, fatto salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione.

Ogni informazione in possesso dei componenti dell'OdV deve essere comunque trattata in conformità con la vigente legislazione in materia e, in particolare, in conformità al D.Lgs. 196/2003 ("Codice Privacy") come integrato dal Regolamento UE n. 2016/679 e successivi aggiornamenti.



Ogni informazione, segnalazione, report, relazione previsti nel Modello sono conservati dall'OdV in un apposito archivio (informatico e/o cartaceo).

### **3.3 Reporting dell'Organismo di Vigilanza**

Al fine di garantire la sua piena autonomia e indipendenza nello svolgimento delle proprie funzioni, l'OdV relaziona direttamente al Consiglio di Amministrazione, almeno annualmente, in merito:

- agli esiti dell'attività di vigilanza espletata nel periodo di riferimento, con l'indicazione di eventuali problematiche o criticità emerse e degli interventi opportuni sul Modello;
- agli eventuali mutamenti del quadro normativo e/o significative modificazioni dell'assetto interno di Uni.C.A. e/o delle modalità di svolgimento delle attività, che richiedono aggiornamenti del Modello (tale segnalazione ha luogo qualora non si sia previamente proceduto a sottoporla al Consiglio di Amministrazione al di fuori della relazione annuale);
- al resoconto delle segnalazioni ricevute, incluso quanto direttamente riscontrato in ordine a presunte violazioni delle previsioni del Modello e dei protocolli, nonché all'esito delle conseguenti verifiche effettuate;
- alle sanzioni e ai provvedimenti disciplinari applicati dai competenti organi indicati al paragrafo 4.5, a seguito di accertate violazioni delle prescrizioni del Modello e dei protocolli;
- al rendiconto delle spese sostenute;
- alle attività pianificate cui non si è potuto procedere per giustificate ragioni di tempo e risorse;
- al piano delle verifiche predisposto per l'anno successivo.

L'OdV può in ogni momento chiedere di essere sentito dal Consiglio di Amministrazione, qualora accerti fatti di particolare rilevanza, ovvero ritenga opportuno un esame o un intervento su aspetti inerenti al funzionamento e all'efficace attuazione del Modello.

L'OdV può essere convocato in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione per riferire su particolari eventi o situazioni relative al funzionamento e al rispetto del Modello.

### **3.4 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza**

#### 3.4.1 Flussi informativi

I flussi informativi hanno ad oggetto tutte le informazioni e tutti i documenti che devono pervenire all'OdV al fine di consentire a quest'ultimo di aumentare il livello di conoscenza di Uni.C.A., di acquisire informazioni atte a valutare la rischiosità insita in taluni processi sensibili, nonché di svolgere le proprie attività di verifica e di vigilanza in merito all'efficacia e all'osservanza del Modello.

I protocolli decisionali - che costituiscono parte integrante del Modello – prevedono, a carico dei destinatari del Modello stesso, obblighi informativi relativi ai processi e alle attività sensibili (es. modifiche alle attività sensibili, anomalie di processo, informazioni rilevanti).

A titolo esemplificativo i flussi informativi includono:

- i documenti predisposti dalle strutture di controllo della Capogruppo, nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni di Uni.C.A., con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del D.Lgs. 231/01 o delle previsioni del Modello e dei protocolli;
- l'informativa sull'esercizio delle deleghe e l'aggiornamento del sistema delle procure;
- le visite, le ispezioni e gli accertamenti avviati da parte di Autorità di Vigilanza e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello e dei protocolli di decisione, l'applicazione di sanzioni ovvero i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni;
- i provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti, per i reati contemplati dal D.Lgs. 231/01 e che possano coinvolgere Uni.C.A.;
- i contenziosi aventi come controparte enti o soggetti pubblici (o soggetto equiparato) e, alla loro conclusione, i relativi esiti;
- le sentenze di condanna del personale amministrativo della Capogruppo destinato al funzionamento dell'Associazione, a seguito del compimento di reati rientranti tra quelli presupposto del D.Lgs. 231/01.

Nel normale svolgimento delle proprie funzioni e in ragione di considerazioni *risk-based*, l'OdV si riserva, qualora lo ritenga opportuno, di richiedere qualsiasi informazione necessaria per l'esecuzione delle sue funzioni.

### 3.4.2 Segnalazioni di condotte illecite e violazioni del Modello: whistleblowing<sup>6</sup>

Oltre agli obblighi informativi sopra descritti, tutti i destinatari del Modello devono segnalare tempestivamente all'OdV gli eventi di seguito riportati, dei quali vengano direttamente o indirettamente a conoscenza:

- la commissione, la presunta commissione o il ragionevole pericolo di commissione di reati o illeciti previsti dal D.Lgs. 231/01;
- le violazioni o le presunte violazioni delle prescrizioni del Modello o dei protocolli decisionali e le gravi anomalie nel funzionamento del Modello;
- ogni fatto, comportamento, situazione con profili di criticità e che potrebbe esporre Uni.C.A. alle sanzioni di cui al D.Lgs. 231/01.

Le segnalazioni di condotte illecite o le violazioni del Modello devono essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti.

L'obbligo di informazione su eventuali comportamenti contrari alle disposizioni contenute nel Modello e nei protocolli decisionali rientra nel più ampio dovere di diligenza e obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro. Il corretto adempimento dell'obbligo di informazione da parte del prestatore di lavoro non può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, salvo il caso in cui il segnalante effettui con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate all'OdV tramite una delle seguenti modalità:

Casella di posta elettronica riservata: **UniCredit - Group - UniCA DLgs 231-01** (unicaadv@unicredit.eu)

Forma cartacea, al seguente indirizzo:

**Uni.C.A. - Organismo di Vigilanza D.Lgs. 231/01**  
All'attenzione del Segretario dell'Organismo di Vigilanza  
Via Nizza 150 - Piano 4° - 10126 Torino

Alternativamente il personale di Uni.C.A. e della Capogruppo può riferire la segnalazione al proprio Responsabile, il quale avrà cura di trasmetterla tempestivamente all'OdV secondo le modalità citate.

L'OdV provvede a disciplinare con proprio Regolamento il trattamento delle segnalazioni pervenute secondo i canali di comunicazione sopra elencati, definendo specifici criteri di valutazione in funzione della tipologia delle stesse. In caso di segnalazioni anonime, queste possono essere prese in considerazione solo ed esclusivamente nel caso in cui contengano riferimenti specifici in ordine ai fatti/comportamenti oggetto della segnalazione stessa, ovvero allorché i medesimi risultino sufficientemente circostanziati e verificabili.

L'OdV valuta le segnalazioni ricevute e può convocare, qualora lo ritenga opportuno, il presunto autore della violazione, dando inoltre luogo a tutti gli accertamenti e le indagini che ritenga necessarie ad appurare il fatto segnalato. Le determinazioni dell'OdV in ordine all'esito dell'accertamento devono essere motivate per iscritto.

I segnalanti sono garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione e penalizzazione. In ogni caso sarà assicurata la riservatezza sull'identità del segnalante, fatti salvi eventuali obblighi di legge.

L'art. 6 del D.Lgs. 231/01 sancisce infatti il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni sopra indicate può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo. La norma stabilisce inoltre la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante e del mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché di qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. Sono infine previste sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante.

---

<sup>6</sup> La L. 179/2017, art. 2 – "Tutela del dipendente o collaboratore che segnala illeciti nel settore privato", ha introdotto nuove disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro privato (Whistleblowing), modificando l'art. 6 del D.Lgs. 231/01.

## **CAPITOLO 4: IL SISTEMA DISCIPLINARE**

### **4.1 Principi generali**

Secondo quanto definito all'art 6, comma 2, lett. e) D.Lgs. 231/01, ai fini dell'efficacia e dell'idoneità del Modello, l'ente ha l'onere di "introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal Modello".

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale che l'autorità giudiziaria abbia eventualmente avviato, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Il sistema disciplinare sanziona tutte le infrazioni al Modello, dalla più grave alla più lieve, mediante un sistema di *gradualità* della sanzione e che, secondariamente, rispetti il principio della *proporzionalità* tra la mancanza rilevata e la sanzione comminata.

Uni.C.A. è priva di personale alle sue dirette dipendenze, in quanto - a norma di Statuto (art. 16) - la Capogruppo fornisce il personale necessario al funzionamento dell'Associazione, ivi compreso il Direttore: a detto personale si applica il sistema sanzionatorio disciplinato all'interno del contratto di lavoro relativo alla società di appartenenza.

Il sistema sanzionatorio prevede le seguenti attribuzioni:

- a Group Human Capital di UniCredit SpA, la consulenza e l'assistenza nella gestione delle controversie in materia di diritto del lavoro, previdenziale e sindacale nonché ogni facoltà decisionale;
- al Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale, la consulenza e l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali indicate al paragrafo 2.8;
- al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori, i provvedimenti da adottare nei confronti dei componenti degli organi sociali.

Il coinvolgimento dell'OdV di Uni.C.A. è previsto nella procedura di accertamento delle violazioni e di irrogazione delle sanzioni per violazioni del Modello, nel senso che non potrà essere archiviato un provvedimento disciplinare, ovvero irrogata una sanzione disciplinare per violazione del Modello, senza preventiva informazione e parere dell'OdV.

Resta salva la facoltà per Uni.C.A. di rivalersi per ogni danno e/o responsabilità che alla stessa possano derivare da comportamenti di dipendenti della Capogruppo in violazione del Modello.

### **4.2 Sanzioni**

Le inosservanze e i comportamenti posti in essere dal personale della Capogruppo in violazione delle regole individuate dal presente Modello determinano l'irrogazione di sanzioni disciplinari: tali sanzioni vengono comminate secondo il criterio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 c.c. e tenendo conto – con riferimento a ciascun caso di specie – della gravità oggettiva del fatto costituente infrazione, del grado di colpa, dell'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché dell'intenzionalità del comportamento stesso.

Il sistema disciplinare identifica le infrazioni ai principi di comportamento e di controllo contenuti nel Modello, ed individua le sanzioni previste in conformità alle vigenti norme di legge e/o di contrattazione collettiva nazionale (CCNL), come di seguito riportato.

Il sistema disciplinare è vincolante per tutti i dipendenti di UniCredit e, ai sensi dell'art. 7, comma 1, Legge 300/1970, deve essere disponibile "mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

#### **4.2.1. Sanzioni applicabili alle Aree Professionali e ai Quadri Direttivi**

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, verranno applicate le sanzioni di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza od omessa segnalazione, da parte dei preposti, di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità non gravi commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 10 giorni:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale che siano tali da esporre l'Associazione a una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi.

d) Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01.

e) Licenziamento per giusta causa:

- comportamento in palese violazione delle prescrizioni del Modello e tale da comportare la possibile applicazione a carico di Uni.C.A. delle sanzioni previste dal D.Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

#### 4.2.2. Sanzioni applicabili ai Dirigenti

In caso di mancato rispetto delle prescrizioni indicate nel Modello, in proporzione alla gravità delle infrazioni verranno applicate le sanzioni qui di seguito indicate:

a) Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello stesso;
- tolleranza o omessa segnalazione di lievi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale.

b) Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale ma che, per conseguenze specifiche o per recidività, abbiano una maggiore rilevanza (violazione reiterata delle procedure interne previste dal Modello o adozione ripetuta di un comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso);
- omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- ripetuta omessa segnalazione o tolleranza, da parte dei preposti, di irregolarità lievi commesse da altri appartenenti al personale.

c) Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- inosservanza delle procedure interne previste dal Modello o negligenze rispetto alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di gravi irregolarità commesse da altri appartenenti al personale;
- violazione delle prescrizioni del Modello, con un comportamento tale da configurare una possibile ipotesi di reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01 di una gravità tale da esporre l'Associazione a una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare riflessi negativi per l'Associazione, intendendosi in tal modo un inadempimento notevole degli obblighi a cui il lavoratore è tenuto nello svolgimento del proprio rapporto di lavoro.

d) Licenziamento per giusta causa:

- adozione di un comportamento palesemente in violazione alle prescrizioni del Modello e tale da determinare la possibile concreta applicazione a carico di Uni.C.A. delle misure previste dal D.Lgs. 231/01, riconducibile a mancanze di gravità tale da far venire meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto stesso.

#### **4.2.3 Sanzioni applicabili per le violazioni delle disposizioni connesse al Whistleblowing**

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 2 bis, lettera d) del D.Lgs. 231/01, le sanzioni indicate nei precedenti par. 4.2.1. e 4.2.2. verranno applicate, in proporzione alla gravità delle infrazioni, per le violazioni delle misure di tutela del segnalante, nonché nei confronti di chi effettua, con dolo o colpa grave, segnalazioni che si rivelano infondate.

#### **4.3 Misure nei confronti degli Organi Sociali**

Nel caso di violazione del Modello da parte di uno o più Amministratori e/o Revisori di Uni.C.A., l'OdV informa il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori, i quali assumono le iniziative più opportune e adeguate, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto:

- dichiarazioni nei verbali delle adunanze;
- diffida formale;
- decurtazione di eventuali emolumenti o di eventuale corrispettivo
- revoca dell'incarico;
- convocazione dell'Assemblea degli Iscritti con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione.

#### **4.4 Misure applicabili nei rapporti con terzi**

In caso di mancato rispetto degli obblighi assunti nel contratto di prestazione di servizi ovvero nel caso di segnalazioni per violazioni del D.Lgs. 231/01 nonché, più in generale, per comportamenti contrari ai principi di cui al Modello, saranno applicate le sanzioni contrattualmente previste.

Ogni violazione delle prescrizioni deve essere comunicata all'OdV di Uni.C.A., mediante sintetica relazione scritta a cura di chi ha rilevato l'infrazione.

#### **4.5 Procedimento di applicazione delle sanzioni**

Il procedimento di irrogazione delle sanzioni conseguenti alla violazione del Modello e dei protocolli decisionali si differenzia con riguardo a ciascuna categoria di soggetti destinatari, quanto alle fasi di:

- contestazione della violazione all'interessato;
- determinazione e successiva irrogazione della sanzione.

L'OdV ha l'obbligo di attivarsi al fine di espletare gli accertamenti e i controlli rientranti nell'ambito delle proprie competenze, in tutti i casi in cui riceva una segnalazione oppure acquisisca, nel corso della propria attività di vigilanza e di verifica, gli elementi idonei a configurare il pericolo di una violazione del Modello.

Esaurita l'attività di verifica e di controllo, l'OdV valuta, sulla base degli elementi in proprio possesso, la sussistenza delle condizioni per l'applicazione delle sanzioni, provvedendo ad informare:

- Group Human Capital, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti di dirigenti e dipendenti della Capogruppo;
- il Responsabile della struttura che gestisce il rapporto contrattuale, al fine di consentire l'assunzione delle iniziative previste dalle clausole contrattuali;
- il Consiglio di Amministrazione e il Collegio dei Revisori, nel caso di procedimento disciplinare nei confronti dei componenti degli organi sociali.

## **CAPITOLO 5: INFORMAZIONE E FORMAZIONE**

### **5.1 Diffusione del Modello**

Le modalità di comunicazione del Modello devono essere tali da garantire la piena pubblicità, al fine di assicurare che i destinatari siano a conoscenza delle procedure che devono seguire per adempiere correttamente alle proprie mansioni.

Obiettivo di Uni.C.A. è quello di comunicare i contenuti e i principi del Modello anche ai soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente della Capogruppo, operino – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi dell'Associazione in forza di rapporti contrattuali.

A tal fine è previsto l'accesso diretto a una sezione apposita del sito internet, nella quale è disponibile e costantemente aggiornata tutta la documentazione di riferimento in materia di D.Lgs. 231/01.

L'attività di comunicazione interna viene effettuata dalla Direzione dell'Associazione, con eventuale coinvolgimento della Capogruppo.

### **5.2 Formazione**

L'attività di formazione è finalizzata a promuovere la conoscenza della normativa e dei suoi impatti sull'attività dell'Associazione. Ciò implica che venga fornito un quadro esaustivo della normativa stessa, dei risvolti pratici che da essa discendono, nonché dei contenuti e principi su cui si basano il Modello e il Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01.

Per garantire l'effettiva conoscenza del Modello e delle procedure da adottare per un corretto svolgimento delle attività, la Direzione intraprende iniziative di formazione e sensibilizzazione erogate in aula.

L'OdV di Uni.C.A. sovrintende allo svolgimento e al monitoraggio di tali iniziative.

Ad ulteriore supporto della formazione in materia, si rimanda alla consultazione della succitata specifica sezione del sito internet, contenente tutta la documentazione riferita al D.Lgs. 231/01.

Qualora emergesse la necessità di ulteriori chiarimenti o approfondimenti ci si potrà rivolgere all'OdV.

## **CAPITOLO 6: AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

L'adozione e l'efficace attuazione del Modello costituiscono per espressa previsione legislativa una responsabilità del Consiglio di Amministrazione. L'efficacia del Modello è garantita dalla costante attività di aggiornamento, intesa sia come integrazione sia come modifica delle parti che costituiscono lo stesso.

A titolo esemplificativo, l'aggiornamento del Modello può rendersi necessario in presenza delle seguenti circostanze:

- aggiornamento o modifica del catalogo dei reati presupposto;
- evoluzioni normative e giurisprudenziali;
- modifiche relative alla struttura organizzativa e ai servizi resi;
- nomina/revoca dell'Organismo di Vigilanza

Il potere di aggiornare il Modello è attribuito al Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'OdV.

## **CAPITOLO 7: ALLEGATI**

1 “Codice Etico ai sensi del D.Lgs. 231/01”