Modello di Organizzazione e Gestione *ex* D.LGS. 231/01

di

UNISTARA S.p.A.

PARTE GENERALE

Adottato dal Consiglio di Amministrazione

in data 26/11/2025

Sommario

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica 4
1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche 4
1.2 Le persone che possono commettere i Reati Presupposto del D. Lgs. n. 231/2001 .. 5
1.3 I Reati Presupposto 5
1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto 7
1.5 L'Esimente 7
1.6 Le Linee Guida 8
2. Il presente Modello 8
2.1 Il Modello di UNISTARA S.p.A. 8
2.3 Il presente Modello 11
2.3.1 Le finalità del Modello 11
2.3.2 La costruzione del Modello 12
2.3.3 Il concetto di rischio accettabile 13
2.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione 13
2.3.5 L'adozione del Modello 15
2.4 Il Codice Etico e i documenti connessi al Modello 15
2.5 Gestione delle risorse finanziarie 16
2.6 Diffusione del Modello 17
2.6.1 Destinatari 17
2.6.2 Formazione ed Informazione del Personale 17
2.6.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello 18
3. Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di UNISTARA S.p.A. 19
3.1 Il Modello di governance della Società 19
3.2 Il sistema di controllo interno di UNISTARA S.p.A. 19
3.3 Principi generali di controllo 20
3.4 Difesa dell'ente e nomina del difensore 20
4. L'Organismo di Vigilanza 21
4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza 21

4.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza 22
4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione 22
4.4 Requisiti di eleggibilità - Decadenza – Revoca - Sospensione 23
4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza 26
4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza 27
4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza 27
7.2 Modalità di trasmissione dei flussi informativi 28
4.7.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza 28
5. Segnalazioni di violazioni – Whistleblowing 29
6. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate 30
6.1 Principi generali 30
6.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema sanzionatorio 30
6.3 Sanzioni 31
6.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale ("sottoposti") 31
6.3.2 Dirigenti 32
6.3.3 Amministratori 32
6.3.4 Sindaci -Revisori 32
6.3.5 Terzi: collaboratori e consulenti esterni e controparti contrattuali 32

1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

1.1 La Responsabilità Amministrativa delle Persone Giuridiche

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in attuazione della Legge Delega 29 settembre 2000, n. 300, ha introdotto in Italia la *"Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica"* (di seguito, per brevità, anche "**D. Lgs. n. 231/2001**" o il "**Decreto**"), che si inserisce in un ampio processo legislativo di lotta ai reati commessi dai c.d. *white collars* nello svolgimento dell'attività d'impresa ed adegua la normativa italiana in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni Internazionali precedentemente sottoscritte dall'Italia.

Il D. Lgs. n. 231/2001 stabilisce, pertanto, un regime di responsabilità amministrativa (equiparabile sostanzialmente alla responsabilità penale), a carico delle persone giuridiche[1] (di seguito, per brevità, il/gli "**Ente/Enti**"), che va ad aggiungersi alla responsabilità della persona fisica (meglio individuata di seguito) autrice materiale del reato e che mira a coinvolgere, nella punizione dello stesso, gli Enti nel cui interesse o vantaggio tale reato è stato compiuto.

Tale responsabilità amministrativa sussiste unicamente per i reati tassativamente elencati nel medesimo D. Lgs. n. 231/2001 (i cd. "**Reati Presupposto**"). L'articolo 4 del Decreto precisa, inoltre, che in alcuni casi ed alle condizioni previste dagli articoli 7, 8, 9 e 10 del Codice Penale, sussiste la responsabilità amministrativa degli Enti che hanno sede principale nel territorio dello Stato per i reati commessi all'estero dalle persone fisiche (come di seguito meglio individuate) a condizione che nei confronti di tali Enti non proceda lo Stato del luogo in cui è stato commesso il fatto criminoso.

[1] L'art.1 del D.Lgs. n. 231 del 2001 ha delimitato l'ambito dei soggetti destinatari della normativa agli "enti forniti di personalità giuridica, società e associazioni anche prive di personalità giuridica". Alla luce di ciò, la normativa si applica nei confronti degli:

- enti a soggettività privata, ovvero agli enti dotati di personalità giuridica ed associazioni "anche prive" di personalità giuridica;
- enti a soggettività pubblica, ovvero gli enti dotati di soggettività pubblica, ma privi di poteri pubblici (c.d. "enti pubblici economici");
- enti a soggettività mista pubblica/privata (c.d. "società miste"). Sono invece esclusi dal novero dei soggetti destinatari: lo Stato, gli enti pubblici territoriali (Regioni, Province, Comuni e Comunità montane), gli enti pubblici non economici e, in generale, tutti gli enti che svolgano funzioni di rilievo costituzionale (Camera dei deputati, Senato della Repubblica, Corte costituzionale, Segretariato generale della Presidenza della Repubblica, C.S.M., etc.).

1.2 Le persone che possono commettere i Reati Presupposto del D. Lgs. n. 231/2001

I soggetti che, commettendo un reato nell'interesse o a vantaggio dell'Ente, ne possono determinare la responsabilità sono di seguito elencati:

(i) persone fisiche che rivestono posizioni di vertice (rappresentanza, amministrazione o direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale o persone che esercitano, di fatto, la gestione ed il controllo: di seguito, per brevità, i "**Soggetti Apicali**"),

(ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o vigilanza da parte di uno dei Soggetti Apicali (di seguito, per brevità, i "**Soggetti Sottoposti**").

A questo proposito, giova rilevare che non è necessario che i Soggetti Sottoposti abbiano con l'Ente un rapporto di lavoro subordinato, dovendosi ricomprendere in tale nozione anche "*quei prestatori di lavoro che, pur non essendo dell'ente, abbiano con esso un rapporto tale da far ritenere sussistere un obbligo di vigilanza da parte dei vertici dell'ente medesimo: si pensi, ad esempio, agli agenti, ai partners in operazioni di joint-venture, ai c.d. parasubordinati in genere, ai distributori, fornitori, consulenti, collaboratori*"[2]. Infatti, secondo l'indirizzo dottrinale prevalente, assumono rilevanza ai fini della responsabilità amministrativa dell'ente quelle situazioni in cui un incarico particolare sia affidato a collaboratori esterni, tenuti ad eseguirlo sotto la direzione o il controllo di Soggetti Apicali. È comunque opportuno ribadire che l'Ente non risponde, per espressa previsione legislativa (articolo 5, comma 2, del Decreto), se i predetti soggetti hanno agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi. In ogni caso, il loro comportamento deve essere riferibile a quel rapporto "organico" per il quale gli atti della persona fisica possono essere imputati all'Ente.

1.3 I Reati Presupposto

La Società può essere chiamata a rispondere soltanto per i **Reati Presupposto** indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Alla data di approvazione del presente documento, i Reati Presupposto appartengono alle categorie indicate di seguito:

- reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25);
- delitti 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);

[2] Così testualmente: Circolare Assonime, in data 19 novembre 2002, n. 68.

- delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1);
- reati societari (art. 25-ter);
- delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater);
- pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art.25-quater.1);
- delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies);
- abusi di mercato (art. 25-sexies);
- omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime, commessi 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);
- delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies);
- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies);
- reati ambientali (art. 25-undecies);
- impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies);
- razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies);
- frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art. 25-quaterdecies);
- reati tributari (art. 25-quinquiesdecies);
- reati di contrabbando (art. 25- sexiesdecies);
- delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies);
- riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (Art. 25-duodevicies);
- responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato [costituiscono presupposto per gli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva] (art. 12, Legge n. 9/2013);
- reati transnazionali (art. 10, Legge 16 Marzo 2006, n.146);
- reati in materia di cripto-valute ex D.Lgs. 129/2024 [Adeguamento della normativa nazionale al regolamento (UE) 2023/1114 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 31 maggio 2023, relativo ai mercati delle cripto-attività e che modifica i regolamenti (UE) n. 1093/2010 e (UE) n. 1095/2010 e le direttive 2013/36/UE e (UE) 2019/1937].

L'elenco, da tenersi costantemente aggiornato, dei reati presupposto costituisce l'Allegato n. 6 del presente Modello.

L'applicabilità e la rilevanza di ciascun reato per la Società sono oggetto di approfondimento al successivo paragrafo 2.2.4 della presente Parte Generale.

1.4 Le Sanzioni previste nel Decreto

Il D. Lgs. n. 231/2001 prevede le seguenti tipologie di sanzioni applicabili agli enti destinatari della normativa:

(a) sanzioni amministrative pecuniarie;

(b) sanzioni interdittive;

(c) confisca del prezzo o del profitto del reato;

(d) pubblicazione della sentenza.

1.5 L'Esimente

Gli articoli 6 e 7 del D. Lgs. n. 231/2001, prevedono forme specifiche di esonero dalla responsabilità amministrativa dell'Ente per i reati commessi nell'interesse o a vantaggio dello stesso sia da Soggetti Apicali, sia da Soggetti Sottoposti (come definiti al precedente paragrafo).

In particolare, nel caso di reati commessi da Soggetti Apicali, l'articolo 6 del Decreto prevede l'esonero da responsabilità qualora l'Ente stesso dimostri che:

a) l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un modello di organizzazione e di gestione idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi (di seguito, per brevità, il "**Modello**");

b) il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello nonché di curarne l'aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'Ente (di seguito, per brevità, l'"**Organismo di Vigilanza**" o l'"**OdV**"), dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;

c) le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello;

d) non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

Per quanto concerne i Soggetti Sottoposti, l'articolo 7 del Decreto prevede l'esonero della responsabilità nel caso in cui l'Ente abbia adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del reato, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

L'esonero della responsabilità dell'Ente non è tuttavia determinato dalla mera adozione del Modello, bensì dalla sua efficace attuazione da realizzarsi attraverso l'implementazione di tutti i presìdi di controllo necessari a limitare il rischio di commissione dei reati che l'Organismo intende scongiurare. In particolare, con riferimento alle caratteristiche del Modello, il Decreto prevede espressamente, all'articolo 6, comma 2, le seguenti fasi propedeutiche ad una corretta implementazione del Modello stesso:

a) individuazione delle attività nel cui ambito esiste la possibilità che siano commessi reati;

b) previsione di specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;

c) individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;

d) previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;

e) introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

In ultimo, l'art. 26 comma 2 del Decreto prevede un ulteriore caso di esonero della responsabilità qualora l'Ente abbia volontariamente posto in essere un comportamento attivo volto ad impedire (i) il compimento del reato presupposto o (ii) la realizzazione dell'evento.

1.6 Le Linee Guida

Su espressa indicazione del Legislatore delegato, i Modelli possono essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti da associazioni rappresentative di categoria che siano stati comunicati al Ministero della Giustizia il quale, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare entro 30 giorni osservazioni sull'idoneità dei modelli a prevenire i reati.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle principali Linee Guida per la costruzione dei Modelli di organizzazione gestione e controllo ex D. Lgs. n. 231/2001, *in primis* quelle di Confindustria approvate originariamente in data 7 marzo 2002 e successivamente aggiornate (di seguito, per brevità, definite anche le "**Linee Guida**") nel giugno 2021 e più in generale all'elaborazione dottrinale e a quella giurisprudenziale intervenuta in tema di responsabilità penale dell'azienda.

2. Il presente Modello

2.1 Il Modello di UNISTARA S.p.A.

In ragione dell'attenzione alle tematiche di *corporate governance* e alla tutela della legalità nella conduzione delle diverse attività di *business*, UNISTARA S.p.A. (di seguito, *breviter*, "UNISTARA" o "Società") ha promosso l'adozione di un modello di gestione, organizzazione e controllo ex D. Lgs. 231/01.

Essendo recentemente entrata a far parte del Gruppo belga IPCOM NV, con sede in Brusselsesteenweg 94 - bus 201, 9090 Merelbeke-Melle, UNISTARA è tenuta all'osservanza dei principi di etica, *compliance* e *governance* aziendale propri del Gruppo IPCOM quali esposti nei seguenti documenti di Gruppo, da intendersi quale parte integrante e sostanziale del presente Modello, condividendone presupposti e finalità preventive:

a) IPCOM - Labour & Human Rights Policy vs2_2025.pdf (Policy in materia di lavoro e diritti umani);
b) IPCOM_Sanctions Policy and Procedure_final.pdf (Policy in materia di rapporti con parti sanzionate);

c) IPCOM's Ethics and Compliance Policy_FINAL.pdf (Policy etica e compliance).

Tali policies del Gruppo IPCOM costituiscono l'allegato n. 9 della presente Parte Generale.

Il Modello diviene dunque parte del sistema dei controlli interni e di gestione dei rischi integrata e coerente con le strategie e le *policies* del Gruppo IPCOM.

UNISTARA, società leader nella distribuzione, produzione, installazione di prodotti refrattari ed isolanti per applicazioni industriali e civili, nasce nel 1984 e grazie ad un'agile struttura tecnico-commerciale ha assunto ben presto i connotati ideali per soddisfare la domanda di un mercato in cerca di risorse, tecnologie e competenze a supporto dei processi industriali.

Attraverso l'acquisizione di società operanti nello stesso settore, l'assunzione di importanti rappresentanze internazionali, la costituzione di 7 filiali con deposito in cui sono stoccate oltre 8000 tonnellate di prodotti in pronta consegna e l'apertura del reparto di produzione di Fiorano Modenese, UNISTARA è diventata azienda leader in Italia, con un organico di 77 persone e un fatturato superiore a 40 milioni di euro.

In oltre 40 anni di attività la sua proposta commerciale si è estesa a tutte le tematiche connesse alla realizzazione dei rivestimenti refrattari ed ha assunto i connotati di una proposta globale.

I più importanti produttori mondiali hanno scelto UNISTARA per la distribuzione dei loro prodotti; un rapporto di fiducia consolidato negli anni, ma in continua evoluzione, per garantire una gamma di prodotti competitivi, e all'avanguardia per prestazioni e impatto ambientale.
Il mercato a cui UNISTARA si rivolge è quello dei forni industriali: forni per siderurgia, forni da riscaldo, trattamento e laminazione, fonderie di alluminio, metalli ferrosi e non ferrosi, cementifici, vetrerie, impianti di incenerimento, forni per ceramica e laterizi, produttori di forni per alimenti, stufe e caminetti.

A ciascuno di questi settori industriali UNISTARA dedica una struttura tecnico commerciale specializzata ed una gamma di prodotti specifici.

Completano la proposta commerciale le malte plastiche refrattarie premiscelate ed i sagomati prefabbricati prodotti nello stabilimento di Fiorano Modenese (MO).

La Società ha sede in Genova (GE), Piazza Raffaele Rossetti, n. 3 int. 1 ed esercita attività di compravendita commercio, importazione ed esportazione di materiali refrattari di ogni qualità, nonché di materiali per l'edilizia e affini. Oltre fornitura di servizi, come progettazione, installazione e manutenzione di rivestimenti.

L'oggetto sociale è il seguente: *"la fornitura di servizi alla produzione, quali la progettazione di installazione e la manutenzione di rivestimenti refrattari di forni industriali, di fondi industriali chiavi in mano, il commercio, l'importazione ed esportazione di materiali refrattari di ogni qualità e tipo inclusi materiali vari per l'edilizia ed affini. La produzione di sagomati refrattari ed isolanti mediante getto e vibratura ad alta frequenza, nonché la trasformazione di lastre isolanti e refrattarie mediante l'uso di opportuna attrezzatura di taglio perforazione*

e lavorazione. L'attività potrà essere svolta anche mediante l'assunzione e o concessione di contratti di commissionaria concessionaria rappresentanza, agenzia commerciali con o senza deposito e simili. L'attività sarà limitata a quell'ambito territoriale che stabilirà l'assemblea ordinaria dei soci. Se è ritenuto utile per il miglior raggiungimento dell'oggetto sociale, la società potrà assumere partecipazioni in altre società ed enti in genere la società. Infine, potrà compiere tutte le operazioni di commercio di beni forniture di servizi, nonché operazioni immobiliari, commerciali, industriali e finanziarie strettamente connesse con l'oggetto sociale o ritenute utili per il suo miglior perseguimento".

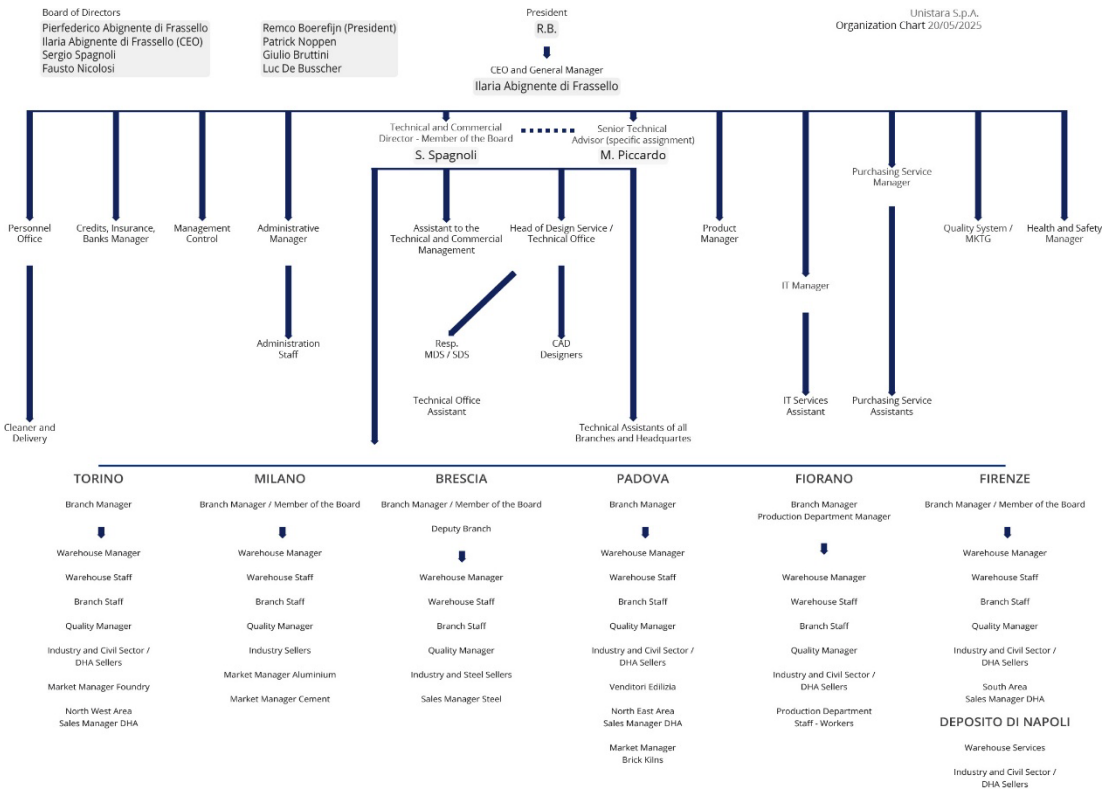
Gli addetti impiegati al 31/12/2024 erano 78.

La Società svolge la sua attività nel sito principale di Genova (GE) e presso n. 7 unità locali: 1) Flero (BS) in via Marconi 3; (2) Barberino di Mugello (FI) in via Visano 21; (3) Settala (MI) in via Cerca 26; (4) Fiorano Modenese (MO) in via Sacco e Vanzetti 26; (5) Napoli (NA) via Traversa Rondinelle 2; (6) Padova (PD) via Austria 13; (7) Trofarello (TO) via Parri 2.

L'unità locale di Fiorano Modenese (MO) è anche stabilimento produttivo per malte refrattarie e sagomati prefabbricati, rivestimenti refrattari e isolanti per forni industriali in quanto tale regolarmente dotato di AUA per Emissioni in atmosfera e Impatto Acustico rilasciata da ARPAE – Agenzia Regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia dell'Emilia Romagna valida dal 26/01/2017 al 26/01/2032.

La Società sin dal 2000 si è dotata di un SGQ - Sistema Gestione Qualità certificato secondo la norma UNI EN ISO 9001:2015.

L'organigramma di UNISTARA, che qui si riporta, costituisce documento essenziale del presente Modello per la mappatura dei processi aziendali e costituisce l'Allegato n. 5 del Modello stesso:



2.3 Il presente Modello

2.3.1 Le finalità del Modello

Il presente Modello, predisposto dalla Società sulla base dell'individuazione delle aree di possibile rischio nelle attività al cui interno si ritiene più alta la possibilità che siano commessi i reati, ha quale principale obiettivo la creazione di un sistema organico e strutturato di principi e presidi di controllo, atto a prevenire, ove possibile e concretamente fattibile, la commissione dei reati previsti dal Decreto. Il Modello andrà ad integrarsi con il sistema di *governance* della Società, ed andrà ad implementare il processo di diffusione di una cultura d'impresa improntata alla correttezza, alla trasparenza ed alla legalità.

Il Modello si propone, inoltre le seguenti finalità:

- rendere tutti coloro che operano in nome e per conto della Società, ed in particolare quelli impegnati nelle "aree di attività a rischio", consapevoli di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni in esso riportate, in un illecito passibile di sanzioni, sul piano penale ed amministrativo, non solo nei propri confronti ma anche nei confronti dell'azienda;
- informare tutti coloro che operano con la Società che la violazione delle prescrizioni contenute nel Modello comporterà l'applicazione di apposite sanzioni ovvero nei casi più gravi la risoluzione del rapporto contrattuale;

- diffondere una cultura d'impresa che sia basata sulla legalità, in quanto la Società condanna ogni comportamento non conforme alla legge o alle disposizioni interne, ed in particolare alle disposizioni contenute nel proprio Modello organizzativo;
- diffondere una cultura del controllo;
- confermare che la Società non tollera comportamenti illeciti, di qualsiasi tipo ed indipendentemente da qualsiasi finalità e che, in ogni caso, tali comportamenti (anche nel caso in cui la Società fosse apparentemente in condizione di trarne vantaggio) sono comunque contrari ai principi cui è ispirata l'attività imprenditoriale della Società.

2.3.2 La costruzione del Modello

Le Linee Guida suggeriscono che la costruzione del Modello avvenga attraverso le seguenti fasi successive:

Fase della costruzione del Modello	**Attività**	**Scopo**
Fase no. 1	Mappatura delle aree aziendali a rischio.	Attività di inventariazione degli ambiti aziendali di attività con l'obiettivo di individuare le aree che risultano potenzialmente interessate dalle casistiche di reato.
Fase no. 2	Analisi dei rischi potenziali.	Attività volta a rappresentare, in modo esaustivo, come le fattispecie di reato possano essere attuate nel contesto operativo interno ed esterno in cui opera l'azienda.
Fase no. 3	Valutazione/ costruzione/ adeguamento del sistema di controlli preventivi.	Le misure preventive devono essere tali da ridurre ad un livello accettabile i rischi individuati, sempre tenendo conto che: • Nel caso di reati dolosi, le misure preventive non potranno essere aggirate se non fraudolentemente; mentre • Nel caso di reati colposi, quindi incompatibili con l'intenzionalità fraudolenta, le misure preventive risulteranno violate nonostante la puntuale osservanza degli obblighi di vigilanza dell'apposito organismo.

Sulla scorta delle, ed in ottemperanza anche alle, indicazioni contenute nelle Linee Guida di riferimento, la costruzione del Modello (e la successiva redazione del presente documento) si è pertanto articolata nelle fasi di seguito descritte:

(i) esame preliminare del contesto dell'ente attraverso l'analisi della documentazione societaria rilevante e lo svolgimento di interviste con i responsabili della Società informati sulla struttura e le attività della stessa, al fine di definire l'organizzazione e le attività eseguite dalle varie unità organizzative/Funzioni Aziendali, nonché i processi aziendali nei quali le attività sono articolate e la loro concreta ed effettiva attuazione;

(ii) individuazione delle aree di attività sensibili ("**Attività Sensibili**") e dei processi aziendali "a rischio" ("**Macro-Aree Sensibili**"), operata sulla base del sopra citato esame preliminare del contesto dell'ente;

(iii) definizione in via di ipotesi delle principali possibili modalità di commissione dei Reati Presupposto all'interno delle singole Macro-Aree Sensibili/Attività Sensibili;

(iv) rilevazione ed individuazione del sistema di controllo dell'ente finalizzato a prevenire la commissione dei Reati Presupposto.

2.3.3 Il concetto di rischio accettabile

Nella predisposizione di un Modello di organizzazione e gestione, quale il presente, non può essere trascurato il concetto di rischio accettabile. È, infatti, imprescindibile stabilire, ai fini del rispetto delle previsioni introdotte dal D. Lgs. n. 231/2001, una soglia che consenta di limitare la quantità e qualità degli strumenti di prevenzione che devono essere adottati al fine di impedire la commissione del reato. Con specifico riferimento al meccanismo sanzionatorio introdotto dal Decreto, la soglia di accettabilità è rappresentata dall'efficace implementazione di un adeguato sistema preventivo che sia tale da non poter essere aggirato se non intenzionalmente, ovvero, ai fini dell'esclusione della responsabilità amministrativa dell'ente, le persone che hanno commesso il reato hanno agito eludendo fraudolentemente il Modello ed i controlli adottati dalla Società.

2.3.4 La struttura del Modello ed i Reati Presupposto rilevanti ai fini della sua costruzione

La Società, in linea con le *best practices* (tra tutte, le nuove Linee Guida di Confindustria aggiornate a giugno 2021) ha individuato, a valle delle attività di *risk assesment*, le c.d. Macro-Aree Sensibili/Attività Sensibili nel cui ambito possono potenzialmente essere commessi uno o più reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001.

Tali Macro-Aree Sensibili/Attività Sensibili costituiscono la rappresentazione dei processi aziendali che fanno capo alle Funzioni Aziendali che, materialmente, svolgono le attività appunto "sensibili" ("**Attività Sensibili**") ai contenuti del D. Lgs. n. 231/2001.

La Società ha quindi predisposto un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che tiene conto della propria peculiare realtà aziendale, in coerenza con il proprio sistema di governo

e in grado di valorizzare i controlli esistenti. Il Modello, pertanto, rappresenta un insieme coerente di principi, regole e disposizioni che:

- incidono sul funzionamento interno della Società e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;

- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle Macro-Aree Sensibili e delle singole Attività Sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal Decreto.

In particolare, il Modello di UNISTARA è costituito

a) da una "**Parte Generale**", che fornisce una panoramica sull'intero sistema, comprende i principi, le regole organizzative e gli strumenti di controllo per prevenire la commissione dei reati rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/01 e contiene i punti cardine del Modello, trattando del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare, del Codice etico, facendo riferimento agli allegati che ne costituiscono parte integrante
e
b) da più "**Parti Speciali**" in relazione alle diverse categorie di reati previsti dal D. Lgs. n. 231/2001 ritenuti rilevanti in ragione dell'attività specifica di UNISTARA. Tali Parti Speciali hanno la funzione di enunciare, relativamente alle "*attività sensibili*", i relativi rischi connessi e le procedure che tutti i soggetti, operanti nell'ambito di UNISTARA, ovvero che cooperano con essa e per conto di essa, sono tenuti ad osservare, al fine di evitare l'insorgenza della responsabilità amministrativa di UNISTARA, e a prevenire, o almeno ridurre in maniera significativa, la probabilità di commissione dei reati rilevanti. Le Parti Speciali contengono, per ciascuna categoria di reati presupposto, una sintetica descrizione degli illeciti che possono essere fonte di una responsabilità amministrativa della Società, l'indicazione delle Macro-Aree Sensibili e delle specifiche Attività Sensibili individuate e la descrizione delle principali regole di comportamento implementate dalla Società, cui i Destinatari del Modello (come di seguito definiti) si devono attenere al fine di prevenire la commissione di tali reati.

A seguito della valutazione dell'attività in concreto svolta da UNISTARA e della sua storia, sono state considerate teoricamente rilevanti le seguenti fattispecie di reato:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (Artt. 24 e 25 del Decreto);

- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (Art.24-bis del Decreto);

- Reati societari (Art.25-ter del Decreto);

- Delitti contro la personalità individuale (Art. 25-quinquies);

- Abusi di mercato (art. 25-sexies);

- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (Art.25-octies del Decreto);

- Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dal contante e trasferimento fraudolento di valori (Art.25-octies.1 del Decreto);

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

- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità giudiziaria (Art. 25-decies del Decreto);

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

- Reati ambientali;

- Reati Tributari (Art. 25-quinquiesdecies del Decreto).

Le residue tipologie di reato qui di seguito indicate sono invece state ritenute poco rilevanti rispetto all'attività propria di UNISTARA:

- Delitti di criminalità organizzata
- Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
- Reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico previsti dal Codice penale e dalle leggi speciali
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Razzismo e xenofobia
- Frodi in competizioni sportive / Esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa
- Reati contro il patrimonio culturale
- Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici
- Adulterazione e contraffazione di sostanze alimentari/Commercio di sostanze alimentari contraffatte o adulterate/Commercio di sostanze alimentari nocive
- Reati transnazionali
- Violazioni in materia di cripto-valute

In ogni caso, i principi etici su cui si fonda il Modello della Società e la sua struttura di *governance* sono finalizzati a prevenire in linea generale anche quelle fattispecie di reato che non trovano disciplina specifica nelle Parti Speciali del presente Modello.

2.3.5 L'adozione del Modello

L'adozione del presente Modello è demandata dal Decreto stesso alla competenza dell'organo dirigente (ed in particolare al Consiglio di Amministrazione), così come le modifiche e/o le integrazioni del Modello stesso.

2.4 Il Codice Etico e i documenti connessi al Modello

Formano parte integrante e sostanziale del Modello:

- il Codice Etico contenente l'insieme dei valori di riferimento, doveri e responsabilità di UNISTARA, la cui osservanza da parte dei destinatari del Codice Etico e del Modello stesso è di importanza fondamentale per l'efficienza, l'affidabilità e la reputazione della Società (di seguito, per brevità, anche il "**Codice Etico**"); il Codice Etico costituisce l'Allegato n. 4 del Modello;

- il sistema disciplinare e relativo meccanismo sanzionatorio da applicare in caso di violazione del Modello (di seguito, per brevità, anche il "**Sistema Sanzionatorio**"); il sistema disciplinare costituisce l'Allegato n. 3 del Modello;

- il sistema di deleghe e procure, nonché tutti i documenti aventi l'obiettivo di descrivere e attribuire responsabilità e/o mansioni a chi opera all'interno dell'Ente nelle MacroAree Sensibili/Attività Sensibili (i.e. organigrammi, etc.);

- i protocolli di prevenzione aventi quale finalità quella di garantire un'adeguata trasparenza e conoscibilità dei processi decisionali e finanziari, nonché dei comportamenti che devono essere tenuti dai destinatari del presente Modello operanti nelle Macro-Aree Sensibili/Attività Sensibili come indicati nelle Parti Speciali (di seguito, per brevità, il sistema delle deleghe e procure, le procedure, i protocolli ed i controlli interni sopra citati verranno cumulativamente definiti le "**Presidi di controllo**").

Quale Allegato n. 7 al Modello sono disponibili i seguenti n. 13 protocolli specifici di prevenzione:

UNISTARA_PROT01 _GEST_FLUSSI_INFORMATIVI
UNISTARA_PROT02 _GEST_FLUSSI_FINANZ
UNISTARA_PROT03 _GESTIONE_RAPP_CONSUL
UNISTARA_PROT04 _GESTIONE_ACQUISTI
UNISTARA_PROT05_PREV__REATI_P.A.
UNISTARA_PROT06 _GESTIONE_TUTELA_AMBIENTE
UNISTARA_PROT07 _GESTIONE_SALUTE_SICUREZZA
UNISTARA_PROT08 _GESTIONE_RISORSE_UMANE
UNISTARA_PROT009 _GESTIONE_ATTIV_INFORMAT
UNISTARA_PROT10_WHISTLEBLOWING
UNISTARA_PROT11_GESTIONE_RAPPORTI_IND&COMM
UNISTARA_PROT12_GESTIONE_CONTABILE_SOCIETARIA
UNISTARA_PROT13_GESTIONE_DICH_AUTO_GIUD

Ne consegue che con il termine Modello deve intendersi non solo il presente documento, ma altresì tutti gli ulteriori documenti e le Procedure che verranno successivamente adottati secondo quanto previsto nello stesso e che perseguiranno le finalità ivi indicate.

2.5 Gestione delle risorse finanziarie

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo, tenuto conto che ai sensi dell'articolo 6, lettera c) del D. Lgs. n. 231/2001 tra le esigenze cui il Modello deve rispondere vi è anche l'individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati, la Società ha adottato specifici Presidi di controllo

contenenti i principi ed i comportamenti da seguire nell'ambito della gestione di tali risorse (si rinvia in particolare a: PROT02_GEST_FLUSSI_FINANZ, PROT03 _GESTIONE_RAPP_CONSUL, PROT04 _GESTIONE_ACQUISTI).

2.6 Diffusione del Modello

2.6.1 Destinatari

Il presente Modello tiene conto della particolare realtà imprenditoriale di UNISTARA e rappresenta un valido strumento di sensibilizzazione ed informazione dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti (di seguito, per brevità, i "**Destinatari**") tra i quali rientrano anche i soggetti Terzi, come meglio definiti nel successivo paragrafo 2.6.3.

Il presente Modello costituisce un regolamento interno della Società ed è vincolante per tutti i Destinatari, i quali sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e nei documenti connessi al Modello e ad avere comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali cui si ispira la Società nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto. In ogni caso, le Funzioni Aziendali competenti assicurano il recepimento nelle Procedure della Società dei princìpi e delle norme di comportamento contenuti nel Modello e nel Codice Etico. Eventuali violazioni del Modello o dei presìdi e meccanismi di controllo previsti dallo stesso sono passibili di sanzioni disciplinari.

2.6.2 Formazione ed Informazione del Personale

È obiettivo della Società garantire una corretta conoscenza da parte dei Destinatari circa il contenuto del Decreto e gli obblighi derivanti dal medesimo.

Ai fini dell'efficace attuazione del presente Modello, la formazione e l'informativa verso i Destinatari sono gestite dalla funzione Gestione Resp. Personale, in stretto coordinamento con l'Organismo di Vigilanza e con i responsabili delle altre Funzioni Aziendali di volta in volta coinvolte nella applicazione del Modello.

Le principali modalità di svolgimento delle attività di formazione/informazione necessarie anche ai fini del rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto, attengono la specifica informativa all'atto dell'assunzione e le ulteriori attività ritenute necessarie al fine di garantire la corretta applicazione delle disposizioni previste nel Decreto.

In particolare, è prevista:

- una comunicazione iniziale: a tale proposito, l'adozione del presente Modello è comunicata a tutte le risorse presenti in Società. Ai nuovi assunti viene consegnata copia del Codice Etico e del Modello. Agli stessi, viene inoltre fatto sottoscrivere un modulo con il quale prendono atto che il Modello è disponibile nella intranet aziendale e si impegnano ad osservare i contenuti della normativa citata;

- una specifica attività di formazione: tale attività di formazione "continua" è obbligatoria e sviluppata attraverso strumenti e procedure informatiche (e-mail di

aggiornamento, intranet aziendale, strumenti di autovalutazione), nonché incontri e seminari di formazione ed aggiornamento periodici. Tale attività è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei Destinatari, del livello di rischio dell'area in cui operano, dell'avere o meno funzioni di rappresentanza della Società.

Al fine di garantire l'effettiva diffusione del Modello e l'informazione del personale con riferimento ai contenuti del Decreto ed agli obblighi derivanti dall'attuazione del medesimo, è istituita una specifica sezione della intranet aziendale (nella quale sono presenti e disponibili tutti i documenti che compongono il Modello) dedicata all'argomento e aggiornata, di volta in volta, dalla funzione interna di riferimento in coordinamento o su indicazione dell'Organismo di Vigilanza.

2.6.3 Informazione ai Terzi e diffusione del Modello

La Società prevede altresì la diffusione del Modello (Parte Generale) e del Codice Etico alle persone che intrattengono con la Società:

- rapporti di collaborazione senza vincolo di subordinazione, rapporti di consulenza, rapporti di agenzia, rapporti di rappresentanza commerciale ed altri rapporti che si concretizzino in una prestazione professionale, non a carattere subordinato, sia continuativa sia occasionale (ivi inclusi i soggetti che agiscono per i fornitori e i partners, anche sotto forma di associazione temporanea di imprese, nonché joint-venture);

- rapporti commerciali (di seguito, per brevità, i "**Terzi**").

I Terzi sono destinatari dei principi generali del Modello e del Codice Etico, per quanto loro applicabili in considerazione degli specifici rapporti in essere, e nei contratti sottoscritti con gli stessi sono inserite specifiche clausole ("**Clausole 231**") che prevedono: **(a)** l'informativa ai Terzi in merito all'adozione del Modello e del Codice Etico da parte di UNISTARA, di cui gli stessi dichiarano di aver preso visione, impegnandosi a rispettarne i principi generali e a non porre in essere comportamenti che possano determinare una violazione della legge, del Modello, del Codice Etico o la commissione di alcuno dei Reati Presupposto da parte della Società; **(b)** il diritto per la Società di recedere dal rapporto o risolvere il contratto (con o senza l'applicazione di penali), in caso di inottemperanza a tali obblighi e in caso di commissione di reati di cui al Decreto da parte dei Terzi stessi.

Tali clausole costituiscono l'Allegato n. 8 al presente Modello.

In particolare, le Funzioni Aziendali, di volta in volta coinvolte, forniscono ai soggetti Terzi in generale e alle società con cui entrano in contatto, idonea informativa in relazione all'adozione da parte di UNISTARA del Modello ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001. La Società invita, inoltre, i Terzi a prendere visione dei contenuti del Codice Etico e della Parte Generale del Modello presenti sul sito internet della stessa ovvero resi altrimenti disponibili alle controparti contrattuali.

3. Elementi del modello di governance e dell'assetto organizzativo generale di UNISTARA S.p.A.

3.1 Il Modello di governance della Società

UNISTARA è una società per azioni che ha un sistema di amministrazione tradizionale, come di seguito articolato:

Assemblea: l'assemblea degli azionisti, in sede ordinaria e straordinaria, si costituisce e delibera ai sensi di legge, sia in prima convocazione che in tutte le convocazioni successive; all'assemblea dei soci è inoltre riservato di deliberare su specifiche materie e con specifiche maggioranze individuate dallo statuto.

Consiglio di Amministrazione: composto da 8 membri, incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, che restano in carica per un massimo di tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica. Il Consiglio di Amministrazione esercita tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione e particolarmente gli sono riconosciute tutte le facoltà per il raggiungimento degli scopi sociali che non siano riservate, dallo Statuto della Società o per legge, all'Assemblea dei soci. Il Consiglio di Amministrazione ha eletto tra i propri componenti il Presidente del Consiglio di Amministrazione. Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato attribuito il potere di rappresentanza legale della Società. Il Consiglio di Amministrazione può delegare, nei limiti di legge, proprie attribuzioni ad uno o più dei suoi componenti determinandone i poteri; nello specifico, con delibera del CdA della Società in data 28/05/2025, risultano conferiti al Consigliere delegato dott.ssa Ilaria Abignente i poteri come da allegato A della delibera citata, nessuno escluso, ivi inclusa la legale rappresentanza della Società. Gli organi delegati riferiscono al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, almeno ogni sei mesi. Il Consiglio di Amministrazione è validamente costituito con la presenza della maggioranza dei suoi componenti. Per la validità della delibera è necessario, inoltre, il voto favorevole della maggioranza degli intervenuti; in caso di parità dei voti, prevale la decisione che abbia ottenuto il voto del Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove lo stesso sia intervenuto alla riunione ed abbia espresso il voto.

Organo di controllo: il controllo sulla gestione della Società è affidato al Collegio Sindacale. Il Collegio Sindacale della Società è composto di tre membri effettivi, ivi compreso il Presidente, e due supplenti, in possesso dei requisiti di legge, tutti revisori legali iscritti nell'apposito registro ed eletti dall'Assemblea.

Revisione legale dei conti: la revisione legale dei conti è esercitata da un revisore iscritto nell'apposito registro.

3.2 Il sistema di controllo interno di UNISTARA S.p.A.

UNISTARA ha adottato i seguenti strumenti di carattere generale, diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della Società (anche in relazione ai reati da prevenire):

- i principi etici ai quali la Società si ispira, anche sulla base di quanto stabilito nel Codice Etico (Allegato n. 4);

- il sistema di deleghe e procure: la politica aziendale prevede che solo i soggetti muniti di formali e specifici poteri possano assumere impegni verso terzi in nome e per conto della Società. Risultano ad oggi conferite n. 5 procure, (Ilaria Abignente di Frassello, Sara Abignente di Frassello, Fausto Nicolosi, Sergio Spagnoli e Piero Poddine) che risultano, con i relativi limiti e poteri, dalla visura camerale. Risulta correttamente formalizzato ed osservato un sistema di deleghe interne relative agli acquisti, alle vendite e alla sicurezza (deleghe ex D.Lgs. 81/08 ai responsabili di filiale). All'Organismo di Vigilanza deve essere comunicato il sistema delle deleghe adottato dalla Società ed ogni modifica che intervenga sullo stesso.

- la documentazione e le disposizioni inerenti alla struttura gerarchico-funzionale aziendale ed organizzativa;

- il sistema di controllo interno;

- le comunicazioni e le circolari aziendali dirette al personale;

- la formazione obbligatoria, adeguata e differenziata di tutto il personale;

- il sistema disciplinare/sanzionatorio di cui all'Allegato n. 3.

3.3 Principi generali di controllo

In tutte le Macro-Aree Sensibili/Attività Sensibili In aggiunta ai controlli specifici descritti in ciascuna Sezione della Parte Speciale del presente Modello, la Società ha implementato specifici controlli generali applicabili in tutte le MacroAree Sensibili/Attività Sensibili.

Si tratta, nello specifico, dei seguenti controlli:

- *Trasparenza*: ogni operazione/transazione/azione deve essere giustificabile, verificabile, coerente e congruente;

- *Separazione delle funzioni/Poteri*: nessuno può gestire in autonomia un intero processo e può essere dotato di poteri illimitati; i poteri autorizzativi e di firma devono essere definiti in modo coerente con le responsabilità organizzative assegnate;

- *Adeguatezza delle norme interne*: l'insieme delle norme dell'ente deve essere coerente con l'operatività svolta ed il livello di complessità organizzativa e tale da garantire i controlli necessari a prevenire la commissione dei reati previsti dal Decreto;

- *Tracciabilità/Documentabilità*: ogni operazione/transazione/azione, nonché la relativa attività di verifica e controllo devono essere documentate e la documentazione deve essere adeguatamente archiviata.

3.4 Difesa dell'ente e nomina del difensore

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da reato viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. Il processo nei confronti dell'ente dovrà rimanere riunito, per

quanto possibile, al processo penale instaurato nei confronti della persona fisica autore del reato presupposto della responsabilità dell'ente (art. 38 del Decreto). Tale regola trova un contemperamento nel dettato dell'art. 38, comma 2, del Decreto, che, viceversa, disciplina i casi in cui si procede separatamente per l'illecito amministrativo. L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo; quando il legale rappresentante non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4, del Decreto). Qualora venga instaurato a carico di UNISTARA un procedimento per illecito amministrativo ai sensi del Decreto, UNISTARA parteciperà allo stesso per il tramite del proprio rappresentante legale. Tuttavia, in conseguenza del divieto assoluto di rappresentanza posto dall'art. 39 del Decreto, laddove l'indagato o l'imputato nel procedimento penale sia il legale rappresentante stesso, UNISTARA si impegna, a fronte della nullità degli atti difensivi posti in essere dal rappresentante legale indagato o imputato, a nominare un altro rappresentante che verrà (i) nominato ad hoc dal consiglio di amministrazione di UNISTARA o, in difetto, (ii) sarà individuato nel più anziano degli altri soggetti muniti del potere di rappresentare UNISTARA.

Coerentemente alle previsioni di cui all'art. 39 c.1 del D.Lgs. 231/2001[3] , nel caso di instaurazione di un procedimento nei confronti della Società ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la nomina del difensore dovrà avvenire a cura di un soggetto munito dei necessari poteri, previa verifica di eventuali situazioni di conflitto di interessi con la Società. In tali casi il difensore della Società non potrà essere nominato da un soggetto indagato/imputato nell'ambito del predetto procedimento[4].

4. L'Organismo di Vigilanza

4.1 Caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza

Si provvede a riepilogare quanto riportato nello Statuto dell'OdV (Allegato n. 1 al Modello) e nel Regolamento di funzionamento dello stesso OdV (Allegato n. 2 al Modello), documenti ai quali integralmente si rimanda per ogni più puntuale informazione.

Secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 231/2001 (articoli 6 e 7), nonché le indicazioni contenute nella Linee Guida di Confindustria, le caratteristiche dell'Organismo di Vigilanza, tali da assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello, devono essere:

(a) autonomia e indipendenza;
(b) professionalità;
(c) continuità d'azione.

Autonomia e indipendenza

[3] "L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato del reato da cui dipende l'illecito amministrativo".
[4] In conformità ai dettami della recente giurisprudenza (i.e. Cass. 22 settembre 2022, n. 35387/2022).

I requisiti di autonomia e indipendenza sono fondamentali affinché l'OdV non sia direttamente coinvolto nelle attività gestionali che costituiscono l'oggetto della sua attività di controllo e, dunque, non subisca condizionamenti o interferenze da parte dell'organo dirigente. La Società intende assicurare autonomia e indipendenza all'Organismo di Vigilanza ponendolo nella posizione gerarchica più elevata possibile, e prevedendo un'attività di reporting al massimo vertice operativo aziendale, ovvero al Consiglio di Amministrazione nel suo complesso. Ai fini dell'indipendenza è stabilito che i membri dell'OdV siano tutti professionisti terzi, non appartenenti all'organico della Società, al fine di garantire la più ampia obiettività di giudizio con riferimento a verifiche sui comportamenti e sull'effettività del Modello.

Professionalità

L'OdV deve possedere competenze tecnico-professionali interdisciplinari adeguate alle funzioni che è chiamato a svolgere. Tali caratteristiche, unite all'indipendenza, garantiscono l'obiettività di giudizio.

Continuità d'azione

L'Organismo di Vigilanza deve svolgere in modo continuativo le attività necessarie per la vigilanza del Modello con adeguato impegno e con i necessari poteri di indagine.

4.2 Nomina dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza di UNISTARA è individuato, nel rispetto dei criteri di cui sopra, in forma monocratica. Nella sua attività sarà coadiuvato da un soggetto interno di UNISTARA, con funzioni di invitato permanente alle attività e di segreteria.

Il Consiglio di Amministrazione nomina l'Organismo di Vigilanza, motivando il provvedimento riguardante la scelta, dopo aver verificato la sussistenza delle caratteristiche di cui al paragrafo che precede nonché i requisiti di eleggibilità di cui al paragrafo 4.4 che segue.

Dopo l'accettazione formale dei soggetti nominati, la nomina è comunicata a tutti i livelli aziendali, tramite comunicazione interna.

Alla scadenza dell'incarico, l'OdV continua comunque a svolgere le proprie funzioni e ad esercitare i poteri di propria competenza, come in seguito meglio specificati, sino alla nomina del nuovo OdV da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza si è dotato di un proprio regolamento interno, che si trova quale Allegato n. 2 al presente Modello, e provvede a stabilire ed aggiornare il piano delle attività da svolgere annualmente.

4.3 Durata dell'incarico e cause di cessazione

L'OdV rimane in carica per tre anni dalla data della sua nomina da parte del Consiglio di Amministrazione; i membri dell'OdV possono essere rieletti.

La cessazione dall'incarico dell'OdV può avvenire per una delle seguenti cause:

- scadenza dell'incarico;
- revoca dell'Organismo da parte del Consiglio di Amministrazione;
- rinuncia di un componente, formalizzata mediante apposita comunicazione scritta inviata al Consiglio di Amministrazione;
- sopraggiungere di una delle cause di decadenza di cui al successivo paragrafo.

In caso di scadenza, revoca o rinuncia, il Consiglio di Amministrazione nomina senza indugio il nuovo componente dell'OdV.

4.4 Requisiti di eleggibilità - Decadenza – Revoca - Sospensione

Requisiti di eleggibilità e decadenza

Non possono assumere il ruolo di membri dell'Organismo di Vigilanza e se nominati decadono dall'ufficio coloro che:

a) abbiano relazioni di parentela entro il II grado, coniugio (o situazioni di convivenza di fatto equiparabili al coniugio) o affinità con componenti del Consiglio di Amministrazione, nonché con soggetti apicali della Società;

b) si trovino in conflitti di interesse, anche potenziali, con la Società e/o le sue controllate tali da pregiudicare l'indipendenza richiesta dal ruolo e dai compiti propri dell'Organismo di Vigilanza;

c) siano titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni di entità tale da comportare il controllo o un'influenza notevole sulla Società, anche ai sensi dell'articolo 2359 c.c.;

d) svolgano funzioni di amministrazione con deleghe o incarichi esecutivi presso la Società;

e) siano sottoposti a misure di prevenzione personali disposte dall'autorità giudiziaria, salvi gli effetti della riabilitazione;

f) si trovino nella condizione giuridica di interdetto, inabilitato, fallito o condannato a una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi;

g) siano stati condannati, con sentenza ancorché non definitiva, fatti salvi gli effetti della riabilitazione:

- per la commissione di uno dei reati richiamati dal Decreto;
- alla reclusione per uno dei delitti previsti nel titolo XI del libro V del codice civile o per uno dei delitti previsti dalla legge fallimentare;
- alla reclusione, per un qualunque delitto non colposo, per un tempo pari o superiore a due anni e/o per un delitto che comprometta l'onorabilità del professionista;

h) abbiano riportato in Stati esteri condanne penali o altri provvedimenti sanzionatori per fattispecie corrispondenti a quelle di cui sopra.

Ai fini dell'applicazione delle previsioni del presente paragrafo, per sentenza di condanna si intende anche quella pronunciata ai sensi dell'articolo 444 c.p.p., fatti comunque salvi gli

effetti della declaratoria giudiziale di estinzione del reato ai sensi dell'articolo 445, comma secondo, c.p.p.

Sarà cura dell'OdV comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di cause di decadenza.

La decadenza è dichiarata con delibera del Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato e previo parere del Collegio Sindacale della Società. La delibera di decadenza dovrà essere comunicata all'Assemblea dei Soci alla prima occasione utile.

Revoca

La revoca dell'OdV può essere disposta solo per giusta causa e tali devono intendersi, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi:

- rilevanti inadempimenti rispetto al mandato conferito, in ordine ai compiti indicati nel Modello Organizzativo;
- violazione degli obblighi di cui al Regolamento dell'OdV, ove adottato;
- il verificarsi di circostanze tali da menomare gravemente e fondatamente l'indipendenza o l'autonomia di giudizio del componente;
- una sentenza di condanna, ancorché non passata in giudicato, della Società ai sensi del Decreto o una sentenza che applica la pena su richiesta delle parti, ove risulti dagli atti una "omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'OdV, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- il perpetrarsi di una delle cause di sospensione di cui al punto successivo per un periodo superiore a sei mesi.

La revoca è disposta con delibera del Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti, sentito l'interessato, e previo parere del Collegio Sindacale della Società.

Sospensione

Costituiscono cause di sospensione dalla funzione di componente dell'Organismo di Vigilanza quelle di seguito riportate:

- l'accertamento, dopo la nomina, che il componente dell'Organismo di Vigilanza abbia 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 carica;
- la circostanza che il componente sia destinatario di un provvedimento di rinvio a giudizio, in relazione a uno dei reati presupposto previsti dal Decreto o, comunque, per un reato la cui commissione sia sanzionata con l'interdizione, anche temporanea, dagli uffici direttivi delle persone giuridiche o delle imprese e/o per un delitto che comprometta l'onorabilità del professionista.

Sarà cura del componente dell'OdV comunicare tempestivamente al Consiglio di Amministrazione l'insorgere di una delle cause di sospensione di cui sopra. Il Consiglio di Amministrazione, anche in tutti gli ulteriori casi in cui viene direttamente a conoscenza del verificarsi di una delle cause di sospensione sopra citate, provvede a dichiarare la sospensione del soggetto nei cui confronti si è verificata una delle cause di cui sopra, dalla carica di Organismo di Vigilanza, al fine di effettuare gli opportuni accertamenti.

In tali casi, un membro del C.d.A. subentra rimanendo in carica fino alla data in cui il C.d.A. abbia deliberato il reintegro dell'OdV a seguito della cessazione della causa di sospensione ovvero la nomina del nuovo OdV.

4.5 Funzioni, compiti e poteri dell'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza si riunisce almeno 3 (tre) volte l'anno e ogni riunione dell'OdV è verbalizzata.

In conformità alle indicazioni fornite dal Decreto e dalle Linee Guida, la **funzione** dell'Organismo di Vigilanza consiste, in generale, nel:

1. vigilare sull'effettiva applicazione del Modello in relazione alle diverse tipologie di reati presi in considerazione dallo stesso;

2. verificare l'efficacia del Modello e la sua reale capacità di prevenire la commissione dei reati in questione;

3. individuare e proporre al Consiglio di Amministrazione aggiornamenti e modifiche del Modello stesso, in relazione alla mutata normativa o alle mutate necessità o condizioni aziendali;

4. verificare che le proposte di aggiornamento e modifica formulate dal Consiglio di Amministrazione siano state effettivamente recepite nel Modello.

Nell'ambito della funzione sopra descritta, spettano all'OdV i seguenti **compiti**:

1. verificare periodicamente la mappa delle Macro-Aree Sensibili e delle relative Attività Sensibili e l'adeguatezza dei punti di controllo al fine di consentire il loro adeguamento ai mutamenti dell'attività e/o della struttura aziendale. A questo scopo, i Destinatari del Modello, così come meglio descritti nelle Parti Speciali dello stesso, devono trametterе all'OdV i flussi informativi;

2. effettuare periodicamente, sulla base del piano di attività dell'OdV previamente stabilito, verifiche ed ispezioni mirate su determinate operazioni o atti specifici, posti in essere nell'ambito delle Macro-Aree Sensibili/Attività Sensibili;

3. raccogliere, elaborare e conservare le informazioni (comprese le segnalazioni di cui al successivo paragrafo) rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere obbligatoriamente trasmesse allo stesso OdV;

4. condurre le indagini interne per l'accertamento di presunte violazioni delle prescrizioni del presente Modello portate all'attenzione dell'OdV da specifiche segnalazioni o emerse nel corso dell'attività di vigilanza dello stesso;

5. verificare che gli elementi previsti nel Modello per le diverse tipologie di reati (clausole standard, procedure e relativi controlli, sistema delle deleghe, etc.) vengano effettivamente adottati ed implementati e siano rispondenti alle esigenze di osservanza del D. Lgs. n. 231/2001, provvedendo, in caso contrario, a proporre azioni correttive ed aggiornamenti degli stessi;

6. proporre alle Funzioni Aziendali titolari del potere disciplinare l'adozione delle necessarie sanzioni disciplinari;

7. definire, in accordo con l'Organo Amministrativo, i programmi di formazione del personale in ordine alle tematiche di cui al D. Lgs. n. 231/2001;

8. informare immediatamente l'Organo Amministrativo nel caso di accadimento di fatti gravi ed urgenti, rilevanti nello svolgimento delle proprie attività.

Per lo svolgimento delle funzioni e dei compiti sopra indicati, vengono attribuiti all'OdV i seguenti **poteri**:

1. tutti i poteri di iniziativa e controllo su ogni attività aziendale con libero accesso a tutte le Funzioni Aziendali e Organi della Società, onde ottenere ogni informazione o dato ritenuto necessario per lo svolgimento dei propri compiti;

2. potere di accedere in modo ampio e capillare ai vari documenti aziendali e, in particolare, a quelli riguardanti i rapporti, di natura contrattuale e non, instaurati dalla Società con terzi;

3. potere di avvalersi del supporto e della cooperazione delle varie strutture aziendali e degli organi dell'ente che possano essere interessati, o comunque coinvolti, nelle attività di controllo;

4. potere di conferire specifici incarichi di consulenza ed assistenza a professionisti anche esterni alla Società.

4.6 Risorse dell'Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione assegna all'OdV le risorse umane e finanziarie ritenute opportune ai fini dello svolgimento dell'incarico assegnato. In particolare, all'Organismo di Vigilanza sono attribuiti autonomi poteri di spesa, nonché la facoltà di stipulare, modificare e/o risolvere incarichi professionali a soggetti terzi in possesso delle competenze specifiche necessarie per la migliore esecuzione dell'incarico.

4.7 Flussi informativi dell'Organismo di Vigilanza

4.7.1 Obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'efficacia del Modello, l'OdV deve essere informato, mediante apposite segnalazioni da parte dei Destinatari (e, ove del caso, dei Terzi) in merito ad eventi che potrebbero comportare la responsabilità di Argea ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

In particolare:

- i Destinatari del Modello, qualora riscontrino ambiti di miglioramento nella definizione e/o nell'applicazione dei Presidi di controllo definiti nel presente Modello, redigono e trasmettono tempestivamente all' OdV una nota descrittiva delle motivazioni sottostanti gli aspetti di miglioramento evidenziati;

- le Funzioni Aziendali, in accordo con le rispettive attribuzioni organizzative, devono formalmente comunicare all' OdV:

  – il sistema delle deleghe e procure aziendali ed eventuali modifiche;
  – comunicazioni organizzative ed aggiornamenti dei documenti organizzativi;
  – i procedimenti disciplinari avviati per violazioni del Modello, i provvedimenti di archiviazione di tali procedimenti e le relative motivazioni, l'applicazione di sanzioni per violazione del Modello o delle procedure stabilite per la sua attuazione;
  – provvedimenti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra Autorità, anche amministrativa, che vedano il coinvolgimento di soggetti apicali, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, per i reati di cui al D. Lgs. n. 231/2001;
  – i rapporti predisposti dalle funzioni/organi di controllo (compresa la Società di Revisione) nell'ambito delle loro attività di verifica, dai quali possano emergere fatti, atti, eventi od omissioni con profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto o delle previsioni del Modello;
  – il riepilogo dei contenziosi con impatto ex D. Lgs. n. 231/2001 che riguardano la Società;
  – eventuali disallineamenti riscontrati nell'attuazione dei Presidi di controllo previsti nelle Parti Speciali del Modello e/o delle procedure aziendali;
  – informazioni in merito alle visite ispettive effettuate da parte di enti della Pubblica Amministrazione;
  – elenco delle richieste documentali o di chiarimenti inviate alla Società dall'Agenzia delle Entrate o dalla Guardia di Finanza o da altri enti della Pubblica Amministrazione;
  – modifiche nelle Macro-Aree Sensibili/Attività Sensibili o potenzialmente a rischio;
  – eventi di sicurezza inerenti le risorse informatiche aziendali, di qualsivoglia natura, che possano essere sintomatici di falle nel sistema di controllo IT;
  – le informazioni espressamente individuate nelle Parti Speciali del Modello;

- tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società devono segnalare tempestivamente la commissione o la presunta commissione di reati di cui al D. Lgs. n.

231/2001 di cui vengono a conoscenza, nonché ogni violazione o la presunta violazione del Modello o delle procedure stabilite in attuazione dello stesso di cui vengono a conoscenza;

• i Terzi, collaboratori e tutti i soggetti esterni alla Società, individuati secondo quanto stabilito al punto 2.5.3, nell'ambito dell'attività svolta per la Società sono tenuti a segnalare all' OdV le violazioni di cui al punto precedente, purché tale obbligo sia specificato nei contratti che legano tali soggetti alla Società;

• tutti i dipendenti e i membri degli organi sociali della Società possono chiedere chiarimenti all' OdV in merito alla corretta interpretazione/applicazione del presente Modello e dei Presidi di controllo.

L'elenco riepilogativo dei flussi informativi è contenuto nell'Allegato n. 7 / Prot. 01 – Gestione Flussi Informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza, al quale si rimanda per ogni più precisa informazione..

7.2 Modalità di trasmissione dei flussi informativi

Al fine di consentire il puntuale rispetto delle previsioni di cui ai paragrafi precedenti, tutti i Destinatari del Modello devono trasmettere all'Organismo di Vigilanza i flussi informativi indicati nel Modello Organizzativo.

I flussi informativi possono essere trasmessi con le seguenti modalità:

- l'invio di un'e-mail indirizzata alla casella di posta elettronica dell'OdV (odv@unistara.com), oppure
- l'invio postale di una comunicazione cartacea in busta chiusa indirizzata all'Organismo di Vigilanza presso l'indirizzo: UNISTARA S.p.A., Piazza R. Rossetti 3 int. 1, 16129 – Genova (GE) alla c.a. Organismo di Vigilanza

4.7.3 Obblighi di informazione propri dell'Organismo di Vigilanza

Premesso che la responsabilità di adottare ed efficacemente implementare il Modello permane in capo al Consiglio di Amministrazione della Società, l'OdV riferisce in merito all'attuazione del Modello e al verificarsi di eventuali criticità.

In particolare, l'Organismo di Vigilanza ha la responsabilità nei confronti del Consiglio di Amministrazione di:

- comunicare, all'inizio di ciascun esercizio, il piano delle attività che intende svolgere al fine di adempiere ai compiti assegnati;
- comunicare periodicamente lo stato di avanzamento del programma unitamente alle eventuali modifiche apportate allo stesso;
- comunicare tempestivamente eventuali problematiche connesse alle attività, laddove rilevanti;
- relazionare, con cadenza almeno annuale, in merito all'attuazione del Modello.

L'OdV sarà tenuto a relazionare periodicamente, oltre che il Consiglio di Amministrazione, anche il Collegio Sindacale in merito alle proprie attività.

L'Organismo potrà richiedere di essere convocato dai suddetti organi per riferire in merito al funzionamento del Modello o a situazioni specifiche.

Gli incontri con gli organi dell'ente cui l'OdV riferisce devono essere verbalizzati. Copia di tali verbali sarà custodita dall'OdV e dagli organi di volta in volta coinvolti.

Fermo restando quanto sopra, l'Organismo di Vigilanza potrà, inoltre, comunicare, valutando le singole circostanze:

(i) i risultati dei propri accertamenti alle Funzioni Aziendali qualora dalle attività scaturissero aspetti suscettibili di miglioramento. In tale fattispecie sarà necessario che l'OdV ottenga da dette Funzioni Aziendali un piano delle azioni, con relativa tempistica, per l'implementazione delle attività suscettibili di miglioramento nonché il risultato di tale implementazione;

(ii) segnalare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale comportamenti/azioni non in linea con il Modello al fine di: a) acquisire dal Consiglio di Amministrazione tutti gli elementi per effettuare eventuali comunicazioni alle strutture preposte per la valutazione e l'applicazione delle sanzioni disciplinari; b) dare indicazioni per la rimozione delle carenze onde evitare il ripetersi dell'accadimento.

L'Organismo, infine, ha l'obbligo di informare immediatamente il Collegio Sindacale qualora la violazione riguardi i componenti del Consiglio di Amministrazione.

5. Segnalazioni di violazioni – Whistleblowing

I Destinatari che decidono di effettuare una segnalazione avente ad oggetto il ragionevole e legittimo sospetto o la consapevolezza di violazioni, ossia di comportamenti, atti od omissioni consistenti in condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/2001 possono avvalersi della piattaforma whistleblowing https://whistleblowing4you.ausind.it/unistara/ ovvero effettuare una segnalazione all'OdV via mail (odv@unistara.com) o via posta ordinaria scrivendo all'Organismo di Vigilanza c/o UNISTARA SpA, Piazza Raffaele Rossetti 3 int. 1, 16129 Genova (GE).

Si rinvia per ogni ulteriore informazione e chiarimento necessari all'Allegato n. 7 / Prot. 10 gestione delle segnalazioni whistleblowing.

In alternativa, i Destinatari potranno avvalersi del canale di segnalazione di Gruppo disponibile anche in lingua italiana al seguente indirizzo: https://ipcom.integrity.complylog.com/.

In tal caso, le segnalazioni saranno prese in carico e gestite dal Compliance Officer del Gruppo IPCOM.

6. Sistema sanzionatorio per mancata osservanza del presente Modello e delle norme-disposizioni ivi richiamate

6.1 Principi generali

UNISTARA prende atto e dichiara che la predisposizione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme contenute nel Modello, nei relativi Allegati e nelle Procedure è condizione essenziale per assicurare l'effettività del Modello stesso. Al riguardo, infatti, lo stesso articolo 6 comma 2, lettera e), del Decreto prevede che i modelli di organizzazione e gestione devono *"introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*.

Si provvede a riepilogare i principi del sistema disciplinare/sanzionatorio di UNISTARA che costituisce Allegato n. 3 del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto le regole di condotta imposte dal Modello e dalle Procedure sono assunte dalla Società in piena autonomia e indipendentemente dalla tipologia di illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001 che le violazioni in questione possano determinare. Più precisamente, la mancata osservanza delle norme contenute nel Modello e nelle Procedure lede, infatti, di per sé sola, il rapporto di fiducia in essere con la Società e comporta azioni disciplinari a prescindere dall'eventuale instaurazione di un giudizio penale nei casi in cui la violazione costituisca reato. Ciò anche nel rispetto dei principi di tempestività e immediatezza della contestazione disciplinare e della irrogazione delle sanzioni, in ottemperanza alle norme di legge vigenti.

Le sanzioni devono spaziare da misure conservative, per le infrazioni più tenui, a provvedimenti idonei a recidere il rapporto tra l'agente e l'ente, nel caso di violazioni più gravi. Il potere disciplinare deve sempre conformarsi ai principi di proporzione (sanzione commisurata alla violazione) e contradditorio (coinvolgimento del soggetto interessato).

È possibile prevedere inoltre meccanismi premiali riservati a quanti cooperano al fine dell'efficace attuazione del modello. Spesso, infatti, quando si intende promuovere il rispetto delle regole, la prospettazione dei vantaggi derivanti dalla loro osservanza può risultare più efficace della minaccia di conseguenze negative per la loro violazione.

6.2 Definizione di "Violazione" ai fini dell'operatività del presente Sistema sanzionatorio

A titolo meramente generale ed esemplificativo, costituisce "Violazione" del presente Modello:

- la messa in atto di azioni o comportamenti, non conformi alla legge e alle prescrizioni contenute nel Modello stesso e nelle relative Procedure, che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001;

- l'omissione di azioni o comportamenti prescritti nel Modello e nelle relative Procedure che comportino una situazione di mero rischio di commissione di uno dei reati contemplati dal D. Lgs. n. 231/2001.

Si riportano di seguito, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alcuni comportamenti che costituiscono Violazione:

- la redazione in modo incompleto o non veritiero di documentazione prevista dal presente Modello, dai Principi Generali di Comportamento e dai Protocolli di Prevenzione e dalle relative procedure di attuazione;
- l'omessa redazione della documentazione prevista dal presente Modello e dalle procedure di attuazione;
- la violazione o l'elusione del sistema di controllo previsto dal Modello, in qualsiasi modo effettuata, come, ad esempio, attraverso la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione prodotta, l'ostacolo ai controlli, l'impedimento all'accesso alle informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti preposti ai controlli delle procedure e delle decisioni;
- l'omessa comunicazione all'OdV delle informazioni prescritte;
- la violazione o l'elusione degli obblighi di vigilanza da parte dei Soggetti Apicali nei confronti dell'operato dei propri sottoposti;
- la violazione degli obblighi in materia di partecipazione ai programmi di formazione, di cui al punto 2.6.2 - "Formazione e informazione del Personale";
- comportamenti, atti od omissioni integranti un illecito rilevante ai sensi del D. Lgs. 231/2001;
- la violazione delle regole di comportamento individuate nella Procedura Whistleblowing;
- la violazione delle misure di tutela del segnalante;
- la segnalazione, con dolo o colpa, grave che si rivela non veritiera, strumentale al perseguimento di fini diffamatori verso i singoli o l'azienda.

6.3 Sanzioni

6.3.1 Personale dipendente in posizione non dirigenziale ("sottoposti")

I comportamenti tenuti dai lavoratori dipendenti in violazione delle norme contenute nel presente Modello e nelle Procedure Aziendali sono definiti come illeciti disciplinari.

Con riferimento alla tipologia di sanzioni irrogabili nei riguardi di detti lavoratori dipendenti, esse rientrano tra quelle previste dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito, per brevità, i "CCNL") di categoria applicati al personale dipendente e dalle previsioni contrattuali, nel rispetto delle procedure previste dall'articolo 7 della Legge n. 300 del 1970 (di seguito, per brevità, lo "Statuto dei lavoratori") ed eventuali normative speciali applicabili.

La Violazione, da parte del personale dipendente, ai sensi del precedente paragrafo del presente Modello, può dar luogo, secondo la gravità della Violazione stessa, a provvedimenti, che vengono stabiliti in applicazione dei principi di proporzionalità, nonché dei criteri di correlazione tra infrazione sanzione e, comunque, nel rispetto della forma e delle modalità previste dalla normativa vigente.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei lavoratori "sottoposti" sono quelli definiti dall'apparato sanzionatorio del C.C.N.L., e precisamente:

- richiamo verbale; richiamo scritto;
- multa non superiore all'equivalente di tre ore di stipendio base;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino a un massimo di tre giorni;
- sospensione cautelativa dal lavoro nel caso in cui il lavoratore incorra nei motivi di licenziamento per giusta causa previsti dalla legge;
- licenziamento per giusta causa con preavviso o senza preavviso.

Il sistema disciplinare viene costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza.

6.3.2 Dirigenti

In caso di: (a) Violazione ai sensi di quanto sopracitato, o (b) adozione, nell'espletamento di attività nelle Macro-Aree Sensibili/Attività Sensibili, di un comportamento non conforme alle prescrizioni dei documenti sopra citati, da parte di dirigenti, si provvederà ad applicare nei confronti dei responsabili le misure disciplinari più idonee in conformità a quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti.

6.3.3 Amministratori

Nel caso di Violazione delle regole sopradescritte. da parte di uno o più degli Amministratori, l'Organismo di Vigilanza informerà senza indugio il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale della Società per le opportune valutazioni e provvedimenti.

Nell'ipotesi in cui sia stato disposto il rinvio a giudizio di uno o più degli Amministratori, presunti autori del reato da cui deriva la responsabilità amministrativa della Società, il Presidente del Consiglio di Amministrazione (o, in sua vece, l'altro Consigliere) dovrà procedere alla convocazione del Consiglio per deliberare in merito alla revoca del mandato.

6.3.4 Sindaci -Revisori

Nel caso di Violazione delle regole di cui al precedente paragrafo, da parte di uno o più membri del Collegio Sindacale, l'Organismo di Vigilanza informa il Consiglio di Amministrazione e lo stesso Collegio Sindacale e su istanza del Presidente del Consiglio di Amministrazione verrà convocato il Consiglio affinché adottati gli opportuni provvedimenti.

6.3.5 Terzi: collaboratori e consulenti esterni e controparti contrattuali

Nel caso di violazione, da parte di collaboratori o consulenti esterni, o, più in generale, di Terzi, delle previsioni di cui alle Clausole 231 contenute nei rispettivi contratti, la Società, a seconda della gravità della violazione: (i) richiamerà gli interessati al rigoroso rispetto delle disposizioni ivi previste; o (ii) avrà titolo, in funzione delle diverse tipologie contrattuali, di recedere dal rapporto in essere per giusta causa ovvero di risolvere il contratto per inadempimento da parte dei soggetti poc'anzi indicati, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, anche indipendentemente dalla risoluzione del rapporto contrattuale.

La Società adotta un registro nel quale deve procedere all'iscrizione di tutti i fornitori che hanno violato gli obblighi della Clausola 231 inserita nei loro contratti, o si trovino nelle circostanze evidenziate dalla stessa, e rispetto ai quali la Società abbia quindi cessato il rapporto contrattuale. L'iscrizione a tale registro comporta l'automatica cancellazione dalla lista dei fornitori accreditati e il divieto per la Società di instaurazione di nuovi rapporti contrattuali con i suddetti fornitori.