



Modello di Organizzazione, gestione e controllo di Uniservizi S.p.A.

Parte Generale

Ex art. 6 D.Lgs n. 231/01 “*Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell’art.11 L n. 300/00*”

Approvato dall’A.U. il 12/06/2018

INDICE

Definizioni.....	3
Struttura del Modello di Organizzazione	4
Parte Generale	5
1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231	5
1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti	5
1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni	5
1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente	8
1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo	10
1.5 I reati commessi all'estero	11
1.6 Le sanzioni	11
1.7 Le vicende modificative dell'ente	12
2. Finalità del modello.....	13
3. Modello e Codice Etico.....	14
4. Modifiche ed aggiornamento del modello.....	14
5. UNISERVIZI SPA	15
6. Adozione del modello da parte di UNISERVIZI SPA	15
7. Reati rilevanti per la Società UNISERVIZI SPA	18
8. Destinatari del modello	19
9. Organismo di Vigilanza.....	19
10. Prestazioni da parte di altre società	19
11. Sistema Sanzionatorio	20
11.1 Regole disciplinari per i Lavoratori non dirigenti	21
11.2 Regole disciplinari per i Dirigenti	23
11.3 Regole disciplinari per Amministratori, Sindaci, membri Organismo di Vigilanza.....	23
11.4 Soggetti terzi	24
12. Diffusione del Modello e del Codice Etico	25

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 3 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	---

Definizioni

Società o Ente o Uniservizi: Uniservizi spa;

D.Lgs. 231/2001 o Decreto: il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modificazioni e/o integrazioni;

Attività sensibili: le attività della Società nel cui ambito sussiste il rischio, anche potenziale, di commissione di reati di cui al Decreto;

Attività strumentali: le attività/processi della Società che risultano potenzialmente strumentali alla commissione dei reati di cui al Decreto;

Consulenti: i soggetti che in ragione delle loro competenze professionali prestano la propria opera intellettuale in favore o per conto della Società;

Dipendenti: i soggetti aventi con la Società un contratto di lavoro subordinato o parasubordinato;

Linee guida Confindustria: documento-guida di Confindustria (approvato il 7 marzo 2002 ed aggiornato in ultima istanza nel marzo 2014 e ss.mm.) per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo di cui al Decreto;

Modello: modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001;

Organi sociali: sono sia l'Organo Amministrativo che il Collegio Sindacale della Società;

Organismo di Vigilanza o OdV: l'organismo previsto dall'art. 6 co.1 lett. b) del Decreto, preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello;

Pubblico ufficiale: colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa" (art. 357 c.p.);

Incaricato di un pubblico servizio: colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio", intendendosi un'attività disciplinata nelle stesse forme della pubblica funzione, ma caratterizzata dalla mancanza dei poteri tipici di questa (art. 358 c.p.);

Partners: sono le controparti contrattuali della Società, persone fisiche o giuridiche, con cui la stessa addivenga ad una qualunque forma di collaborazione contrattualmente regolata;

Soggetti apicali: persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione della Società o di una sua unità dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione o il controllo della Società;

Soggetti subordinati: persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui al punto precedente;

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 4 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	---

Struttura del Modello di Organizzazione

Il presente Modello di Organizzazione e Gestione adottato da parte della Società UNISERVIZI SPA è strutturato sostanzialmente in una **Parte Generale** e in una **Parte Speciale**, oltre che in alcuni **allegati** facenti parte integrante del documento.

Esso comprende una disamina della disciplina contenuta nel D.lgs. 231/2001 e ss.mm., ed al suo interno sono individuati i reati rilevanti per la Società, i destinatari del modello, le caratteristiche e le regole di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza della Società, il sistema sanzionatorio adottato a presidio delle violazioni, gli obblighi di comunicazione del Modello e di formazione del personale.

La seconda parte indica le attività ritenute sensibili per la Società ai sensi del Decreto, cioè a rischio di reato, i principi generali di comportamento, gli elementi di prevenzione a presidio delle suddette attività e le misure di controllo deputate alla prevenzione o alla mitigazione degli illeciti, oltre che alcuni specifici protocolli operativi e prassi aziendali ritenuti idonei a prevenire la commissione di reati.

Oltre a quanto di seguito espressamente stabilito, sono inoltre parte integrante del presente documento una serie di allegati, ed in particolare:

- **il Codice Etico che definisce i principi e le norme di comportamento della Società (all.1);** -
- **lo Statuto dell'O.d.V. (all.2)**
- **la Tabella Flussi informativi verso l'OdV (all.3);**
- **l'Organigramma (all.4)**

Il modello organizzativo, inoltre, può fare riferimento e richiamo ad eventuali disposizioni e provvedimenti interni, atti e procedure operative aziendali che di questo documento costituiscono attuazione ed integrazione.

Atti e documenti che sono reperibili secondo le modalità previste per la loro diffusione all'interno della Società.

Forma altresì parte integrante del Modello il documenti **"Misure di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza integrative del Modello 231/2001 e ss.mm. "(all.5)**

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 5 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	---

Parte Generale

1 Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231

1.1 Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti

Con l'emanazione della **Legge 29 settembre 2000, n. 300**, il legislatore italiano ha ratificato e dato esecuzione ad una serie di normative e principi di diritto sopranazionale operando, fra l'altro, la delega al governo per l'introduzione, nel nostro ordinamento, di un'organica disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e degli enti privi di responsabilità giuridica in conseguenza della commissione di determinati reati.

Tale disciplina ha visto la luce con l'emanazione del **Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, con il quale è stata introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento la responsabilità in sede penale degli enti, che si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

La responsabilità amministrativa dell'ente è distinta ed autonoma rispetto a quella penale della persona fisica che commette il reato e sussiste anche qualora non sia stato identificato l'autore del reato, o il reato si sia estinto per una causa diversa dall'amnistia. In ogni caso la responsabilità dell'ente va sempre ad aggiungersi e mai a sostituirsi a quella della persona fisica autrice del reato.

Il campo di applicazione del Decreto è molto ampio e riguarda tutti gli enti forniti di personalità giuridica, le società, le associazioni anche prive di personalità giuridica, gli enti pubblici economici, gli enti privati concessionari di un pubblico servizio. La normativa non è invece applicabile allo Stato, agli enti pubblici territoriali, agli enti pubblici non economici, e agli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale (per esempio i partiti politici e i sindacati).

1.2 Fattispecie di reato individuate dal Decreto e dalle successive modificazioni

L'ente può essere chiamato a rispondere soltanto per i reati – c.d. reati presupposto – indicati dal Decreto o comunque da una legge entrata in vigore prima della commissione del fatto costituente reato.

Gli effetti nei confronti dell'ente possono verificarsi soltanto laddove si accerti la commissione di determinati reati. Quanto alla tipologia di reati cui si applica la disciplina in esame, il legislatore delegato ha progressivamente attuato nel corso dell'ultimo decennio quanto indicato nella legge delega (L. n. 300/2000).

L'originaria stesura del Decreto Legislativo 231/2001, elencava, tra i reati dalla cui commissione era fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione.

Successivi interventi normativi hanno ampliato il catalogo dei reati cui si applica la disciplina del Decreto n. 231/2001.

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 6 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	---

Tralasciando per praticità una serie di disposizioni che non si ritiene trovino pratica attuazione nella situazione relativa a UNISERVIZI, centrale rispetto alle finalità complessive del sistema normativo originato dal D.lgs. 231 è l'estensione operata con il D.lgs. n. 61/2002 in tema di **reati societari**, che, mediante l'introduzione dell'art. 25-ter, ha esteso la responsabilità amministrativa ad alcune fattispecie di reati societari commessi da amministratori, direttori generali, liquidatori o da persone sottoposte alla loro vigilanza, qualora il fatto non si fosse realizzato se essi avessero vigilato in conformità agli obblighi inerenti la loro carica.

Ricordiamo, inoltre, la Legge 18 aprile 2005, n. 62, che ha modificato la disciplina dei reati di *insider trading* e agiotaggio introducendo, agli articoli 184 e 185 del D.lgs. n. 58/1998, le fattispecie di "abuso di informazioni privilegiate" e "manipolazione di mercato", nonché le corrispondenti fattispecie di illecito amministrativo (artt. 187 bis e 187 ter del TUF); al contempo, la Legge 28 dicembre 2005, n. 262, recante "*disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari*", ha introdotto, un nuovo reato presupposto dal titolo "omessa comunicazione del conflitto di interessi" nel libro V, titolo XI, capo III del codice civile sub art. 2629 bis appositamente inserito tra i reati che, ex art. 25 ter D.lgs. 231/2001, possono comportare la responsabilità amministrativa dell'ente.

Assai rilevante è stata l'inclusione, tra le fattispecie generatrici di responsabilità d'impresa, delle violazioni delle norme per la **prevenzione degli infortuni sul lavoro** o relative alla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro.

Infatti, l'art. 9 della L. 3 agosto 2007 n. 123, ha introdotto l'art. 25-septies del D.lgs. 231/01 estendendo la disciplina di quest'ultimo anche alle fattispecie di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (artt. 589 e 590 c.p.).

Il novero dei reati per i quali è prevista l'applicazione della disciplina di cui al D.lgs. 231 è stato, poi, ulteriormente integrato con l'estensione, da parte dell'art. 63, co. 3 del D.lgs. 21 novembre 2007 n. 231, ai reati di **ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita** (artt. 648, 648 bis e 648 ter c.p.).

A tal riguardo va evidenziato che l'art. 3, comma 3, della più recente Legge 15 dicembre 2014 n. 186 ha introdotto nell'ordinamento penale la nuova fattispecie del c.d. "**autoriciclaggio**", che è stata aggiunta anche all'elenco dei reati presupposto rilevanti ai sensi dell'art. 25 octies del D.lgs. 231/2001.

La fattispecie punisce la condotta di chi "avendo commesso o concorso a commettere un delitto non colposo, impiega, sostituisce, trasferisce, in attività economiche, finanziarie, imprenditoriali o speculative, il denaro, i beni o le altre utilità provenienti dalla commissione di tale delitto, in modo da ostacolare concretamente l'identificazione della loro provenienza delittuosa".

Ulteriore intervento sull'assetto normativo complessivo di riferimento è stato effettuato mediante l'approvazione della Legge 18 marzo 2008, n. 48, che ha introdotto nel D.lgs. 231/01 l'art. 24-bis "**Delitti informatici e trattamento illecito di dati**

Infine, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008, Supplemento Ordinario n. 108, il D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro", ovvero il Testo Unico sulla Sicurezza sul lavoro.

L'art. 30 del T.U., nel più generale quadro di riferimento del D.lgs. 231, sostanzialmente ribadisce l'esenzione da responsabilità per l'azienda che abbia adottato ed attuato un "modello organizzativo e gestionale per la definizione

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 7 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	---

e l'attuazione di una politica aziendale per la salute e sicurezza, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, idoneo a prevenire i reati di cui agli articoli 589 e 590, terzo comma, del codice penale, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro”.

Un primo, sintetico, quadro dell’impianto normativo non può tralasciare gli interventi additivi effettuati con la Legge 23 luglio 2009 n. 99 che, agli art. 25-bis 1. e 25-novies ha esteso le ipotesi generatrici di responsabilità dell’impresa alle fattispecie di reato relative ai **Delitti contro l'industria e il commercio** ed a quelli in materia di **violazione del diritto d'autore**.

L’analisi delle aree di rischio ha coinvolto anche quello che può essere ritenuto, nell’ambito degli interventi normativi più recenti, il più significativo ampliamento delle ipotesi generative di responsabilità a carico dell’ente, ossia quello derivante dall’estensione (effettuata con D.lgs. 7 luglio 2011, n. 121) delle fattispecie ex D.lgs. 231/2001 ai c.d. **“Reati ambientali”** ed alla successiva emanazione della Legge 22 maggio 2015 n. 68 recante “Disposizioni in materia di delitti contro l’ambiente” che ha, successivamente, modificato in maniera significativa il D.Lgs.152/06 introducendo all’interno del codice penale un lungo elenco di reati ambientali (inseriti nel nuovo Titolo VI-bis intitolato “Dei delitti contro l’ambiente”), per una buona parte dei quali è previsto l’essere presupposto per la responsabilità amministrativa dell’impresa. Ne è derivata, così, una importante modifica e integrazione dell’articolo 25-undecies del D.lgs. 231/01, con data di entrata in vigore 29 maggio 2015.

Recente anche l’intervento di cui al D.lgs. 16 luglio 2012, n. 109 che, con l’introduzione dell’art. 25-duodecies, ha esteso la responsabilità di cui al Decreto 231 anche alla commissione del delitto di cui all’art. 22, comma 12-bis, del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286 con il quale è punito il datore di lavoro che occupa alle proprie dipendenze lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, ovvero il cui permesso sia stato revocato o annullato.

Da ultimo, con la Legge 6 novembre 2012, n. 190 (pubblicata in Gazz. Uff. n. 265 del 13 novembre 2012) il Parlamento ha varato una normativa tesa, nelle intenzioni, ad implementare l’apparato preventivo e repressivo contro la corruzione e l’illegalità nella pubblica amministrazione.

Invero l’intervento normativo, frutto di un lungo ed articolato procedimento legislativo, ha soprattutto l’esplicito fine di corrispondere agli obblighi derivanti dalla Convenzione ONU contro la corruzione del 31 ottobre 2003 (c.d. Convenzione di Merida) e dalla Convenzione penale sulla corruzione del Consiglio d’Europa del 27 gennaio 1999 (Convenzione di Strasburgo), sanando così alla mancata attuazione delle medesime da parte delle rispettive leggi di ratifica (L. 3 agosto 2009, n. 116 e L. 28 giugno 2012, n. 110).

Per quanto può interessare in questa sede, la novella ha, tra l’altro, inserito nel catalogo dei reati-presupposto della responsabilità amministrativa degli enti sia il nuovo **delitto di induzione indebita** di cui all’art. 319-*quater* c.p., sia quello di **corruzione tra privati** di cui all’art. 2635 c.c. in sostituzione di quello di «Infedeltà a seguito di dazione o promessa di utilità». Peraltro in tal caso la responsabilità è limitata all’ente del quale il corruttore è vertice apicale o dipendente.

Gli ultimi interventi legislativi sull’impianto normativo di settore hanno portato, con l’art. 3 del d.lgs. 4 marzo 2014, n. 39, all’aggiornamento dell’art. 25-quinquies (delitti contro la personalità individuale) con l’inserimento del reato di adescamento di minori.

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 8 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	---

Il successivo art. 1 della Legge 17 aprile 2014 n. 62 ha avuto indiretti effetti sull'art. 25 bis con la modifica dell'art. 416-ter del codice penale (scambio elettorale politico-mafioso) rappresentata dalla previsione del concetto di "altra utilità" tra le possibili forme di corrispettivo per la condotta illecita, laddove l'originaria formulazione configurava il reato soltanto in caso di erogazione di denaro.

La **Legge 27 maggio 2015 n. 69** all'articolo 12, ha introdotto alcune modifiche alle disposizioni sulla responsabilità amministrativa degli enti in relazione ai reati societari, con modifica e integrazione dell'articolo 25-ter del D.lgs. 231/01, in vigore dal 14 giugno 2015.

Il reato di **false comunicazioni sociali** previsto dall'art. 25-ter co.1 lett. a) del D.lgs. 231/01 non è più qualificato contravvenzione bensì delitto e rinvia ora al reato-presupposto contenuto nell'attuale articolo 2621 del codice civile. È stato introdotto, inoltre, il reato di **false comunicazioni sociali con fatti di lieve entità**, reato-presupposto in questo caso rappresentato dalla nuova fattispecie contenuta nell'articolo 2621-bis del codice civile.

Il quadro si completa con l'introduzione del reato di **false comunicazioni sociali delle società quotate**, fattispecie nuova contenuta nell'articolo 2622 del codice civile.

Infine, un accenno ai recenti interventi normativi che possono essere sintetizzati come segue:

- aggiornamento dell'art. 25 *quater* 1 e *quinquies* del D.lgs. 231/2001 a seguito della Legge 29 ottobre 2016, n. 199 "Disposizioni in materia di contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo";
- aggiornamento dell'art. 24 *ter* (art. 416 c.p.p. Associazione per delinquere) a seguito della Legge 11 dicembre 2016, n. 236 che inserisce nel codice penale il nuovo articolo 601 *bis* "Traffico di organi prelevati da persona vivente" e modifica l'art. 416. co. 6, c.p.;
- aggiornamento della lettera s-bis) dell'art. 25-ter comma 1 del Decreto in conseguenza dell'entrata in vigore Decreto Legislativo 15 marzo 2017 n. 38 che ha modificato l'art. 2635 c.c. in tema di corruzione fra privati ed ha introdotto i nuovi artt. 2635 bis e 2635 ter c.c.
- inserimento dell'art. 25- *terdecies* (Razzismo e xenofobia) ad opera della L. 20 novembre 2017, n. 167 (art. 5)

Dal quadro normativo complessivo emergono evidentemente fattispecie che potranno significativamente incidere sulla maggior parte degli enti, accanto a reati presupposto che appaiono essere stati introdotti più in ossequio ad impegni internazionali assunti che a reali esigenze di prevenzione e repressione.

Rientrano, infatti, tra i reati presupposto tipologie di reato molto differenti tra loro, alcune tipiche dell'attività d'impresa, altre delle attività proprie delle organizzazioni criminali.

1.3 Criteri di imputazione della responsabilità all'ente

Oltre alla commissione di uno dei reati presupposto, affinché l'ente sia sanzionabile ai sensi del D.lgs. 231/2001 devono essere integrati altri requisiti normativi. Tali ulteriori criteri della responsabilità degli enti possono essere distinti in "oggettivi" e "soggettivi".

Il primo criterio oggettivo è costituito dal fatto che il reato sia stato commesso da parte di un soggetto legato all'ente da un rapporto qualificato. In proposito si distingue tra:

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 9 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	---

Soggetti in "posizione apicale", cioè che rivestono posizioni di rappresentanza, amministrazione o direzione dell'ente, quali, ad esempio, il legale rappresentante, l'amministratore, il direttore di un'unità organizzativa autonoma, nonché le persone che gestiscono, anche soltanto di fatto, l'ente. Si tratta delle persone che effettivamente hanno un potere autonomo di prendere decisioni in nome e per conto della società. Sono inoltre assimilabili a questa categoria tutti i soggetti delegati dagli amministratori ad esercitare attività di gestione o direzione della società o di sue sedi distaccate;

Soggetti "subordinati", ovvero tutti coloro che sono sottoposti alla direzione ed alla vigilanza dei soggetti apicali. Specificatamente appartengono a questa categoria i lavoratori dipendenti e quei soggetti che, pur non facendo parte del personale, hanno una mansione da compiere sotto la direzione ed il controllo di soggetti apicali. Tra i soggetti esterni interessati vi sono i collaboratori, i promotori, gli agenti e i consulenti, che su mandato della società compiono attività in suo nome. Rilevanti sono, infine, anche i mandati o i rapporti contrattuali con soggetti non appartenenti al personale della società, sempre nel caso in cui questi soggetti agiscano in nome, per conto o nell'interesse della società.

Ulteriore criterio oggettivo è il fatto che il reato deve essere commesso nell'interesse o a vantaggio dell'ente; è sufficiente la sussistenza di almeno una delle due condizioni, alternative tra loro: l'"**interesse**" sussiste quando l'autore del reato ha agito con l'intento di favorire l'ente, indipendentemente dalla circostanza che poi tale obiettivo sia stato realmente conseguito;

il "**vantaggio**" sussiste quando l'ente ha tratto – o avrebbe potuto trarre – dal reato un risultato positivo, economico o di altra natura.

La responsabilità dell'ente sussiste non soltanto quando esso ha tratto un vantaggio patrimoniale immediato dalla commissione del reato, ma anche nell'ipotesi in cui, pur nell'assenza di tale risultato, il fatto trovi motivazione nell'interesse della società. Il miglioramento della propria posizione sul mercato o l'occultamento di una situazione di crisi finanziaria sono casi che coinvolgono gli interessi della società senza apportargli però un immediato vantaggio economico. È importante inoltre evidenziare che, qualora il reato venga commesso da soggetti qualificati di una società appartenente ad un gruppo, il concetto di interesse può essere esteso in senso sfavorevole alla società capogruppo.

Quanto ai criteri soggettivi di imputazione del reato all'ente, questi attengono agli strumenti preventivi di cui lo stesso si è dotato al fine di prevenire la commissione di uno dei reati previsti dal Decreto nell'esercizio dell'attività di impresa. Il Decreto, infatti, prevede l'esclusione dell'ente dalla responsabilità solo se lo stesso dimostra:

- che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- che il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- che non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte del predetto organismo.

Le condizioni appena elencate devono concorrere congiuntamente affinché la responsabilità dell'ente possa essere esclusa.

Nonostante il modello funga da causa di non punibilità sia che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale, sia che sia stato commesso da un soggetto in posizione subordinata, il meccanismo pre-

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 10 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

visto dal Decreto in tema di onere della prova è molto più severo per l'ente nel caso in cui il reato sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale. In quest'ultimo caso, infatti, l'ente deve dimostrare che le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il modello. Il Decreto richiede, quindi, una prova di estraneità più forte in quanto l'ente deve anche provare una sorta di frode interna da parte di soggetti apicali.

Nell'ipotesi di reati commessi da soggetti in posizione subordinata, l'ente può invece essere chiamato a rispondere solo qualora si accerti che la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza, comunque esclusa se, prima della commissione del reato, l'ente si è dotato di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire reati della specie di quello commesso.

Si tratta, in questo caso, di una vera e propria colpa in organizzazione: l'ente ha acconsentito indirettamente alla commissione del reato, non presidiando le attività e i soggetti a rischio di commissione di un reato presupposto.

Questa particolare prospettiva finalistica ha imposto all'azienda di valutare l'adeguatezza delle proprie procedure alle esigenze di cui si è detto. Pertanto, nonostante la legge preveda l'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo in termini di facoltatività e non di obbligatorietà, UNISERVIZI ha ritenuto di verificare l'adeguatezza della propria struttura a parametri idonei ad evitare la commissione di reati. Tale valutazione della realtà operativa aziendale trova esplicitazione nel presente Modello organizzativo.

1.4 Indicazioni del Decreto in ordine alle caratteristiche del modello di organizzazione, gestione e controllo

Il Decreto disciplina alcuni principi generali in merito al modello di organizzazione, gestione e controllo, stabilendo che il modello opera quale causa di non punibilità solo se:

- esso è idoneo a prevenire la commissione dei reati;
- è efficacemente attuato, ovvero se il suo contenuto trova reale ed effettiva applicazione nelle procedure aziendali e nel sistema di controllo interno.
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli di curare il loro aggiornamento è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;

Quanto all'efficacia del modello, il Decreto prevede che esso abbia il seguente contenuto minimo:

- che siano individuate le attività della società nel cui ambito possono essere commessi reati;
- che siano previsti specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni della società, in relazione ai reati da prevenire;
- che siano individuate le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di reati;
- che sia introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello;
- che siano previsti obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
- che, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, siano previste misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 11 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

Il Decreto stabilisce che il modello sia sottoposto a verifica periodica ed aggiornamento, sia nel caso in cui emergano significative violazioni delle prescrizioni, sia qualora avvengano significativi cambiamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente.

1.5 I reati commessi all'estero

In forza dell'art. 4 del Decreto, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia di reati-presupposto commessi all'estero.

Il Decreto, tuttavia, subordina questa possibilità alle seguenti condizioni, che si aggiungono ovviamente a quelle già evidenziate:

- sussistono le condizioni generali di procedibilità previste dagli artt. 7, 8, 9, 10 del codice penale per poter perseguire in Italia un reato commesso all'estero;
- la società ha la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- lo Stato del luogo in cui è stato commesso il reato non procede nei confronti dell'ente.

1.6 Le sanzioni

Il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. 231/2001 è articolato in quattro tipi di sanzione, cui può essere sottoposto l'ente in caso di condanna ai sensi del Decreto:

Sanzione pecuniaria

La sanzione pecuniaria è sempre applicata qualora il giudice ritenga l'ente responsabile. Essa viene calcolata tramite un sistema basato su quote che vengono determinate dal giudice nel numero e nell'ammontare: il numero delle quote, da applicare tra un minimo e un massimo che variano a seconda della fattispecie, dipende dalla gravità del reato, dal grado di responsabilità dell'ente, dall'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del reato o per prevenire la commissione di altri illeciti; l'ammontare della singola quota va invece stabilito, tra un minimo di € 258,00 fino a € 1.549,00, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.

È solamente l'ente a rispondere, con il proprio patrimonio o con il proprio fondo comune, dell'obbligazione per il pagamento della sanzione pecuniaria. Il Decreto esclude, dunque, indipendentemente dalla natura giuridica dell'ente collettivo, che i soci o gli associati siano direttamente responsabili con il proprio patrimonio.

Sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano, in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, soltanto se espressamente previste per il reato per cui l'ente viene condannato e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l'ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale, o da un soggetto subordinato qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Le sanzioni interdittive previste dal Decreto sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 12 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

- la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
- l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
- il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Eccezionalmente applicabili con effetti definitivi, le sanzioni interdittive sono temporanee, con una durata che varia da tre mesi a due anni, ed hanno ad oggetto la specifica attività dell'ente cui si riferisce l'illecito. Esse possono essere applicate anche in via cautelare, prima della sentenza di condanna, su richiesta del Pubblico Ministero, qualora sussistano gravi indizi della responsabilità dell'ente e fondati e specifici elementi che facciano ritenere concreto il pericolo di ulteriore commissione di illeciti della stessa indole di quello per cui si procede.

Confisca

Con la sentenza di condanna è sempre disposta la confisca del prezzo o del profitto del reato o di beni o altre utilità di valore equivalente. Il profitto del reato è stato definito dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione (v. Cass. Pen., S.U., 27 marzo 2008, n. 26654) come il vantaggio economico di diretta e immediata derivazione causale dal reato, e concretamente determinato al netto dell'effettiva utilità conseguita dal danneggiato nell'ambito di un eventuale rapporto contrattuale con l'ente; le Sezioni Unite hanno inoltre specificato che da tale definizione deve escludersi qualsiasi parametro di tipo aziendalistico, per cui il profitto non può essere identificato con l'utile netto realizzato dall'ente (tranne che nel caso, normativamente previsto, di commissariamento dell'ente).

Pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna può essere disposta quando l'ente viene condannato ad una sanzione interdittiva; consiste nella pubblicazione della sentenza una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza nonché mediante affissione nel comune ove l'ente ha la sede principale, ed è eseguita a spese dell'ente.

Sebbene applicate in un processo penale, tutte le sanzioni sono di carattere amministrativo. Il quadro delle sanzioni previste dal Decreto è molto severo, soprattutto perché le sanzioni interdittive possono limitare di molto l'esercizio della normale attività d'impresa, precludendo all'ente una serie di affari.

Le sanzioni amministrative a carico dell'ente si prescrivono a decorrere del quinto anno dalla data di commissione del reato.

La condanna definitiva dell'ente è iscritta nell'anagrafe nazionale delle sanzioni amministrative da reato.

1.7 Le vicende modificative dell'ente

Il Decreto disciplina il regime della responsabilità dell'ente in caso di trasformazione, fusione, scissione e cessione di azienda.

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 13 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

In caso di trasformazione dell'ente resta ferma la responsabilità per i reati commessi anteriormente alla data in cui la trasformazione ha avuto effetto. Il nuovo ente sarà quindi destinatario delle sanzioni applicabili all'ente originario, per fatti commessi anteriormente alla trasformazione.

In caso di fusione, l'ente risultante dalla fusione stessa, anche per incorporazione, risponde dei reati dei quali erano responsabili gli enti che hanno partecipato alla fusione. Se essa è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla fusione.

Nel caso di scissione, resta ferma la responsabilità dell'ente scisso per i reati commessi anteriormente alla data in cui la scissione ha avuto effetto e gli enti beneficiari della scissione sono solidalmente obbligati al pagamento delle sanzioni pecuniarie inflitte all'ente scisso nei limiti del valore del patrimonio netto trasferito ad ogni singolo ente, salvo che si tratti di ente al quale è stato trasferito anche in parte il ramo di attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato; le sanzioni interdittive si applicano all'ente (o agli enti) in cui sia rimasto o confluito il ramo d'attività nell'ambito del quale è stato commesso il reato. Se la scissione è avvenuta prima della conclusione del giudizio di accertamento della responsabilità dell'ente, il giudice dovrà tenere conto delle condizioni economiche dell'ente originario e non di quelle dell'ente risultante dalla scissione.

In caso di cessione o di conferimento dell'azienda nell'ambito della quale è stato commesso il reato, salvo il beneficio della preventiva escussione dell'ente cedente, il cessionario è solidalmente obbligato con l'ente cedente al pagamento della sanzione pecuniaria, nei limiti del valore dell'azienda ceduta e nei limiti delle sanzioni pecuniarie che risultano dai libri contabili obbligatori o dovute per illeciti di cui il cessionario era comunque a conoscenza.

2. Finalità del modello

Con l'adozione del presente documento la Società intende adempiere puntualmente alla normativa, essere conforme ai principi ispiratori del Decreto, nonché migliorare e rendere quanto più efficienti possibile il sistema di controlli interni e di *corporate governance* già esistenti.

Obiettivo principale del modello è quello di creare un sistema organico e strutturato di principi e procedure 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 governo 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:

- fornire un'adeguata informazione ai dipendenti e a coloro che agiscono su mandato della Società, o sono legati alla Società stessa da rapporti rilevanti ai fini del Decreto, riguardo le attività che comportano il rischio di commissione dei reati;
- 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;

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 14 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

- attuare un'efficace ed efficiente organizzazione dell'attività di impresa, ponendo l'accento in particolar modo sulla formazione delle decisioni e sulla loro trasparenza, sulla previsione di controlli, preventivi e successivi, nonché sulla gestione dell'informazione interna ed esterna;
- attuare tutte le misure necessarie per eliminare nel più breve tempo possibile eventuali situazioni di rischio di commissione dei reati.

3. Modello e Codice Etico

La Società dichiara di ispirarsi al proprio Codice Etico, approvato con delibera dell'A.U. del 12/06/2018. Il Codice Etico di UNISERVIZI SPA è allegato al presente Modello per formarne parte integrante.

Va precisato che il Codice Etico differisce per natura, funzioni e contenuti dal presente documento. Il Codice Etico, infatti, ha portata generale ed è privo di attuazione procedurale, avendo come fine ultimo l'indicazione delle regole di comportamento e dei valori etico-sociali di cui deve essere permeata l'attività di UNISERVIZI SPA, in parallelo col perseguimento della propria finalità e dei propri obiettivi, coerentemente con quanto riportato nel presente documento.

Il modello presuppone il rispetto di quanto previsto nel Codice Etico formando con esso un *corpus* di norme interne finalizzate alla diffusione di una cultura improntata sull'etica e sulla trasparenza aziendale.

Il Codice Etico, che qui si intende integralmente richiamato, costituisce il fondamento essenziale del modello e le disposizioni contenute nel modello si integrano con quanto in esso previsto.

4. Modifiche ed aggiornamento del modello

Il presente documento deve sempre essere tempestivamente modificato o integrato con delibera dell'Organo Amministrativo, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza, quando:

- siano sopravvenute violazioni o elusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne abbiano dimostrato la non efficacia o l'incoerenza ai fini della prevenzione dei reati;
- siano sopravvenuti cambiamenti significativi nel quadro normativo, nell'organizzazione o nell'attività della Società.

Nel caso in cui modifiche, quali chiarimenti o precisazioni del testo, di natura esclusivamente formale si rendano necessarie, l'Organo Amministrativo della Società può provvedervi in maniera autonoma, dopo aver sentito il parere dell'Organismo di Vigilanza.

In ogni caso, eventuali accadimenti che rendano necessaria la modifica o l'aggiornamento del modello, devono essere segnalati dall'Organismo di Vigilanza in forma scritta all'Organo Amministrativo, affinché questi possa eseguire le delibere di sua competenza.

Le modifiche delle procedure aziendali necessarie per l'attuazione del modello avvengono a opera delle Funzioni interessate. L'Organismo di Vigilanza deve essere costantemente informato di eventuali aggiornamenti ed implementazioni delle nuove procedure operative ed ha facoltà di esprimere il proprio parere sulle proposte di modifica.

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 15 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

5. UNISERVIZI SPA

UNISERVIZI SPA, è Concessionaria del servizio di distribuzione del gas naturale nei Comuni di Cologna Veneta (VR), Colognola ai Colli (VR), Lonigo (VI), Soave (VR), Zimella (VR), Cazzano di Tramigna (VR) e nella frazione di Villabella del Comune di San Bonifacio (VR).

Attualmente UNISERVIZI SPA appartiene per ai Comuni di Soave (VR), Lonigo (VI), Colognola ai Colli (VR), Cologna Veneta (VR), e Zimella (VR).

L'attuale struttura aziendale di UNISERVIZI SPA è sorta nel 2004 nell'ambito di un progetto di riassetto della gestione dell'energia, nell'ambito dei territori di competenza di diversi Comuni, a seguito della liberalizzazione del settore (v. D.lgs. 23 maggio 2000, n. 164), che ha portato alla costituzione di una società per la distribuzione del gas per portare molteplici elementi di convenienza diretta sugli Enti soci e sui cittadini.

Uniservizi gestisce circa 400.000 metri di rete di distribuzione al servizio di oltre 20.000 clienti finali tra famiglie, imprese ed enti pubblici.

Come concessionario di pubblico servizio, la società dispone di tutte le necessarie concessioni, permessi e regolamenti che sono stati emanati dagli enti territoriali, dalle istituzioni e dall'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente (ARERA).

La società ha sede legale e amministrativa in San Bonifacio (VR), Via Pirandello n. 3/n.

La Società agisce attraverso un Amministratore Unico o un Consiglio di Amministrazione ed è sottoposta a controllo da parte del Collegio Sindacale e si avvale della collaborazione di una società di Revisione.

Il personale di UNISERVIZI è impegnato nel progetto, sviluppo e mantenimento delle infrastrutture necessarie per la distribuzione del gas, allo scopo di mantenere e migliorare l'eccellenza del servizio offerto ai cittadini sul territorio.

La tipologia contrattuale tipicamente applicata è il CCNL GAS – ACQUA per cui va ad aggiungersi una serie di accordi aziendali di settore.

6. Adozione del modello da parte di UNISERVIZI SPA

In osservanza delle disposizioni del Decreto, la Società, con delibera dell'A.U. del 12/06/2018, ha adottato per la prima volta il presente modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sia l'adozione, sia la successiva modificazione del presente documento sono di competenza esclusiva dell'Organo Amministrativo su proposta dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del modello è accompagnata dalla nomina di un proprio Organismo di Vigilanza.

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 16 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

Il Modello si è ispirato anche alle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione controllo ex D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, emanate da Confindustria nella versione del marzo 2008, ed è stato elaborato tenendo conto dell'effettiva struttura e realtà aziendale, dell'attività concretamente svolta dalla Società, del mercato di riferimento, nonché della natura e delle dimensioni della sua organizzazione.

Essendo il Modello un atto di emanazione dell'organo dirigente, è rimessa all'Organo Amministrativo della Società la responsabilità di approvare e recepire il Modello mediante apposita delibera, nonché di approvare le eventuali modifiche e aggiornamenti dello stesso, nei termini che seguono:

- a) qualora siano individuate significative violazioni o esclusioni delle prescrizioni in esso contenute, che ne evidenzino l'inadeguatezza a garantire l'efficace prevenzione dei fatti di reato;
- b) qualora intervengano mutamenti nel sistema normativo o nell'organizzazione e nelle attività della Società, anche su proposta dell'Organismo di Vigilanza;

Quanto previsto ai punti a) e b) si applica, in quanto compatibile, alle modifiche delle procedure necessarie per l'attuazione del Modello, ad opera delle aree organizzative interessate. Le procedure e le modifiche alle stesse devono essere tempestivamente comunicate all'Organismo di Vigilanza.

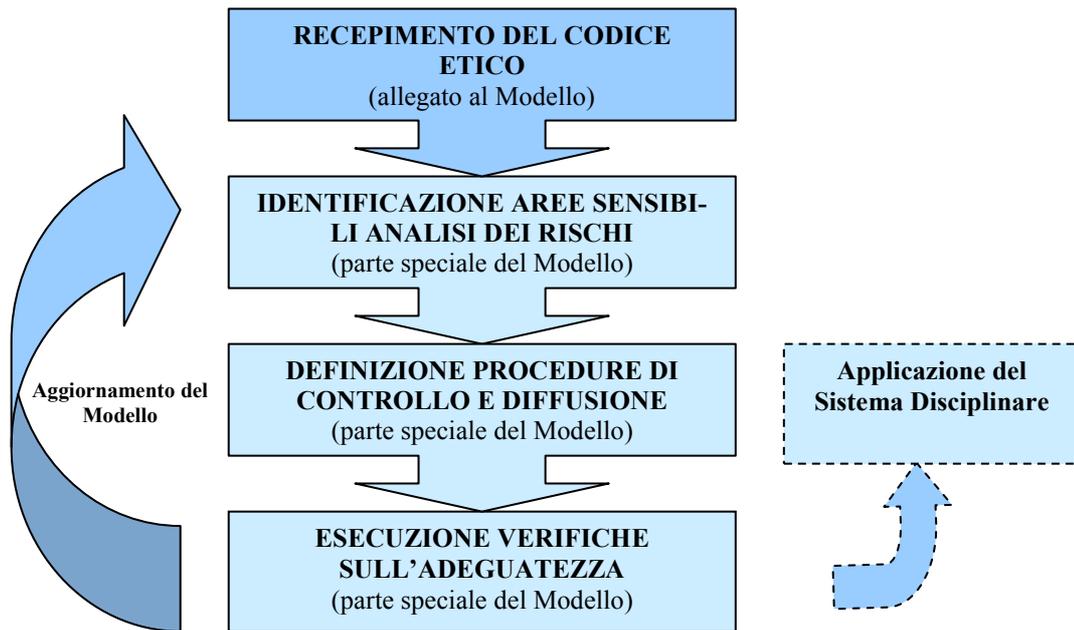
In deroga a quanto disposto al punto precedente, l'Organo Amministrativo può apportare al Modello modifiche di natura non sostanziale, qualora necessarie per una sua migliore chiarezza od efficienza.

Di tali modifiche è data comunicazione all'Organismo di Vigilanza.

Inoltre, nell'ambito del sistema di gestione aziendale e per garantire l'efficacia del presente Modello è facoltà dell'Organo Amministrativo, anche su suggerimento dei responsabili di funzione o di unità operative, modificare gli elementi del medesimo sistema nell'ambito delle procedure aziendali previste.

6.1 Approccio metodologico e struttura del Modello

Il Modello adottato da UNISERVIZI, con la relativa documentazione di riferimento, è rappresentato nel diagramma di flusso che segue:



Il Modello si fonda su un sistema strutturato e organico di procedure e strumenti di controllo. Le componenti di questo sistema di organizzazione, gestione e controllo sono riconducibili a:

- Sistema di principi etici e regole di comportamento.

La Società ritiene indispensabile che i propri Collaboratori, gli organi societari ed i loro componenti rispettino i principi etici e le regole generali di comportamento nello svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con colleghi, clienti, fornitori e con la Pubblica Amministrazione. In particolare, tale sistema di norme comportamentali è costituito dal Codice Etico allegato al presente Modello, nonché dai principi espressi nella Parte Speciale e nelle procedure aziendali ivi richiamate;

- Sistema organizzativo.

Il sistema è in particolare costituito e formalizzato dai seguenti elementi:

- Organigramma della Società;
- Eventuali altri elementi, come ordini di servizio, istruzioni operative, etc.
- Sistema autorizzativo ed organizzativo costituito dai seguenti elementi:
 - Procure formalizzate;
 - Contratti di servizio e loro allegati;
 - Provvedimenti AEEGSI
 - Istruzioni e procedure interne che definiscono i poteri autorizzativi e il processo di autorizzazione per le singole attività svolte
 - Regolamenti interni.

Si rimanda a tale proposito allo statuto di UNISERVIZI e ai verbali dell'Organo Amministrativo con il quale sono state conferite deleghe e procure;

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 18 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

- Sistema di controllo.

Il sistema di controllo è caratterizzato dai seguenti principi:

- Segregazione dei compiti tra chi esegue operativamente un'attività, chi la controlla, chi la autorizza e chi la registra (ove applicabile);
- Esistenza di procedure che descrivono le modalità di esecuzione delle attività dei Processi sensibili, definendo i ruoli e le responsabilità nonché i poteri autorizzativi dei soggetti coinvolti (formalizzando in questo modo la segregazione dei compiti). Tali procedure indicano, inoltre, le modalità di controllo e monitoraggio del processo e definiscono le modalità di documentazione delle attività e dei controlli svolti;
- Tracciabilità e documentabilità *ex-post*. Le attività condotte nell'ambito dei Processi sensibili devono, in particolare, trovare adeguata formalizzazione, nella specie con riferimento alla documentazione predisposta nell'ambito della realizzazione delle stesse. Per la salvaguardia del patrimonio documentale ed informativo aziendale devono, inoltre, essere previste adeguate misure di sicurezza a presidio del rischio di perdita e/o alterazione della documentazione riferita ai Processi sensibili o di accessi indesiderati ai dati/documenti;
- Controlli preventivi e verifiche *ex-post*, manuali e automatici. Si riferiscono all'esistenza di presidi manuali e automatici idonei a prevenire la commissione dei reati presupposto ex D.lgs. 231/01 e ss.mm. o a rilevare *ex-post* delle irregolarità che potrebbero contrastare con le finalità del presente Modello. Tali controlli sono, ad esempio, riconducibili ai seguenti aspetti: protezione dei sistemi automatici quali accesso, back-up dei dati, etc.; riconciliazioni/quadrature dati; monitoraggio/verifica *ex-post* delle attività più significative/dei dati più sensibili; reportistica sulle attività svolte e invio al livello gerarchicamente superiore.

I principi di controllo descritti in precedenza sono in particolare richiamati ed esplicitati nella Parte Speciale e nelle procedure aziendali ivi richiamate;

- Sistema di formazione del personale.

Il sistema di formazione del personale è riconducibile a due principali ambiti:

- programma di informazione e formazione specifico per le mansioni svolte, al fine di garantire un livello adeguato di competenze specifiche per il corretto svolgimento delle varie attività;
- programma di formazione relativo al Modello, attuate e/o formalizzate attraverso diverse modalità, ad esempio, tramite istruzioni, procedure aziendali, attività di controllo. Alcuni degli elementi che costituiscono le componenti del Modello erano già esistenti ed operanti precedentemente all'adozione del presente Modello e sono stati presi in considerazione nella fase di analisi.

7. Reati rilevanti per la Società UNISERVIZI SPA

Il modello di UNISERVIZI è stato elaborato tenendo conto della struttura e dei rischi specifici derivanti dalle attività concretamente svolte dalla Società e della natura e dimensione della sua organizzazione.

Il presente documento individua nella successiva Parte Speciale le attività della Società ritenute sensibili a causa del rischio insito di commissione dei reati qui elencati e prevede per ciascuna delle attività sensibili principi e specifici protocolli di prevenzione.

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 19 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

La Società si impegna a valutare costantemente la rilevanza ai fini del modello di eventuali ulteriori reati, sia già previsti sia di futura previsione nel Decreto.

8. Destinatari del modello

Tutti i destinatari del modello sono tenuti a rispettare puntualmente le disposizioni contenute nello stesso e le sue procedure di attuazione.

Le regole contenute nel Modello si applicano ai Soggetti apicali, agli altri Collaboratori e a coloro i quali, pur senza un rapporto di lavoro subordinato ovvero un contratto a progetto con la Società, sono legati alla stessa da rapporti rientranti nelle tipologie di cui al paragrafo 5.

Tra i Destinatari del Modello rientrano altresì quei soggetti terzi (quali ad esempio i consulenti e i fornitori) che sono coinvolti in maniera significativa nei Processi sensibili.

La Società comunica il presente Modello attraverso modalità idonee ad assicurarne l'effettiva conoscenza da parte di tutti i soggetti interessati.

I soggetti ai quali il Modello si rivolge sono tenuti a rispettarne puntualmente tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

La Società condanna qualsiasi comportamento difforme, oltre che dalla legge, dalle previsioni del Modello e del Codice Etico, anche qualora il comportamento sia realizzato nell'interesse della Società ovvero con l'intenzione di arrecare ad essa un vantaggio.

9. Organismo di Vigilanza

È istituito presso la Società un Organismo con funzioni di vigilanza e controllo in ordine al funzionamento, all'efficacia, all'adeguatezza ed all'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società con delibera dell'A.U. del 12/06/2018, allo scopo di prevenire i reati dai quali può derivare la responsabilità amministrativa della Società, in applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 8 giugno 2001, n. 231, applicato per i reati indicati nel paragrafo 5 della Parte Speciale del presente documento

10. Prestazioni da parte di altre società

Le prestazioni di lavori, forniture o servizi svolte da terzi per Uniservizi devono essere disciplinate sotto forma di contratto scritto.

Il contratto tra le parti deve prevedere le seguenti clausole:

- l'obbligo da parte della società prestatrice di attestare la veridicità e la completezza della documentazione prodotta e delle informazioni comunicate alla Società in forza di obblighi di legge;
- l'impegno da parte della società prestatrice di rispettare, durante la durata del contratto, i principi fondamentali del Codice Etico e del modello, nonché le disposizioni del D.Lgs. 231/2001, e di operare in linea con essi;
- l'obbligo di ottemperare ad eventuali richieste di informazioni, dati o notizie da parte dell'OdV della Società.

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 20 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

Il mancato rispetto di una delle condizioni di cui ai punti precedenti deve essere debitamente motivato e comunicato per iscritto all'Organismo di Vigilanza di ognuna delle parti coinvolte.

11. Sistema Sanzionatorio

Le norme disciplinari che seguono sono state elaborate in funzione di quanto disposto dal D.lgs. 231/01. Gli artt. 6 e 7 di tale provvedimento prevedono che gli enti che adottano modelli organizzativi e di gestione idonei, con un correlato sistema di sanzioni "disciplinari", per il caso di inosservanza delle regole da essi dettate, vengano esonerati da responsabilità per eventuali reati, commessi da loro lavoratori dipendenti e da altri soggetti (quali, Amministratori, Sindaci e membri dell'O.d.V.) nell'interesse della Società.

L'esistenza di un sistema di sanzioni applicabili in caso di mancato rispetto delle regole di condotta, delle prescrizioni e delle procedure interne previste dal Modello è, infatti, indispensabile per garantire l'effettività del Modello stesso.

L'applicazione delle sanzioni in questione deve restare del tutto indipendente dallo svolgimento e dall'esito di eventuali procedimenti penali o amministrativi avviati dall'Autorità Giudiziaria o Amministrativa, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del D.lgs. 231/01 richiamata nella Parte Speciale del Modello ovvero una fattispecie penale o amministrativa rilevante ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro.

Infatti, le regole imposte dal Modello sono assunte dalla Società in piena autonomia, indipendentemente dal fatto, che eventuali condotte possano costituire illecito penale o amministrativo e che l'Autorità Giudiziaria o Amministrativa intenda perseguire tale illecito.

La commissione o il concorso nella commissione di tali reati, da parte dei summenzionati soggetti persone fisiche, sono sanzionati dal Codice Penale, mentre, sul piano del rapporto di lavoro, le conseguenze non possono che essere quelle previste dall'art. 2119 c.c., senza la corresponsione di qualsivoglia indennità a favore del lavoratore.

Le regole che seguono disciplinano, invece, le conseguenze sul piano disciplinare delle violazioni dei principi del Codice Etico, nonché del Modello (o anche di uno dei suoi elementi), che la Società ha adottato, a norma del citato decreto, per prevenire la commissione dei reati presupposto.

Tali regole integrano e non sostituiscono le norme di legge e le clausole del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L. GAS – ACQUA in tema di sanzioni disciplinari.

La verifica dell'adeguatezza del sistema disciplinare, il costante monitoraggio degli eventuali procedimenti di irrogazione delle sanzioni nei confronti dei lavoratori dipendenti, nonché degli eventuali interventi intrapresi dalla Direzione aziendale nei confronti dei soggetti terzi, sono affidati all'O.d.V.

L'O.d.V. procede alle segnalazioni delle infrazioni rilevate - o di cui venisse a conoscenza nello svolgimento delle funzioni che gli sono proprie – all'Organo Amministrativo. Successivamente ne verifica l'iter di erogazione e il relativo *follow up*.

Il sistema disciplinare definito potrà essere applicato anche ai componenti dell'O.d.V. relativamente alle funzioni ad essi attribuite dal presente Modello (si veda sul punto il successivo paragrafo 5.2).

Costituiscono violazioni del Modello:

1. comportamenti che costituiscono le fattispecie di reato di cui al D.lgs. 231/01 richiamate nella Parte Speciale del Modello;

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 21 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

2. comportamenti che, sebbene non configurino una delle fattispecie di reato richiamate nella Parte Speciale del Modello, siano comunque diretti in modo univoco alla loro commissione;
3. comportamenti non conformi alle procedure richiamate nel Modello, nonché al Codice Etico;
4. comportamenti non conformi alle disposizioni previste nel Modello o richiamate dal Modello e, in particolare, in relazione al rischio di violazione delle norme stabilite in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, da cui possa derivare l'evento di infortunio o della malattia professionale comportanti il reato di omicidio colposo o di lesioni personali colpose gravi o gravissime, i comportamenti in violazione dei principi di controllo e prescrizioni specifiche elencati nella Parte Speciale del Modello;
5. comportamento non collaborativo nei confronti dell'O.d.V. consistente, a titolo esemplificativo e non esaustivo, nel rifiuto di fornire le informazioni o la documentazione richiesta, nel mancato rispetto delle direttive generali e specifiche rivolte dall'O.d.V. al fine di ottenere le informazioni ritenute necessarie per l'assolvimento dei propri compiti, nella mancata partecipazione senza giustificato motivo alle visite ispettive programmate dall'O.d.V., nella mancata partecipazione agli incontri di formazione.

La gravità della violazione sarà valutata sulla base delle seguenti circostanze:

- la presenza e l'intensità dell'elemento intenzionale;
- la presenza e l'intensità della condotta negligente, imprudente, imperita;
- la presenza e l'intensità della condotta recidiva;
- l'entità del pericolo e/o delle conseguenze della violazione per la Società e gli *stakeholders* della Società stessa, nonché per le persone destinatarie della normativa in materia di salute sicurezza sul lavoro;
- la prevedibilità delle conseguenze;
- i tempi ed i modi della violazione;
- le circostanze nelle quali la violazione ha avuto luogo.

11.1 Regole disciplinari per i Lavoratori non dirigenti

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti i lavoratori non dirigenti, quale che sia il loro inquadramento contrattuale.

La violazione del Modello da parte dei lavoratori dipendenti non dirigenti soggetti al "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L. GAS – ACQUA e costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti lavoratori non dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 commi 2 e 3, L. 30.05.70, n. 300 (Statuto dei Lavoratori) ed eventuali normative speciali applicabili, nonché delle misure disciplinari previste dal "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro C.C.N.L. GAS – ACQUA vigente ed applicabile - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione;
- e) licenziamento.

Le violazioni del Modello commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti, saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

Le violazioni commesse dai lavoratori dipendenti non dirigenti verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) all'Organo Amministrativo, affinché questi ultimi diano avvio al procedimento di contestazione disciplinare e provvedano ad eventualmente irrogare, con riferimento ai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, una delle sanzioni

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 22 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

di cui sopra, determinate sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel precedente paragrafo e del comportamento tenuto prima (la recidiva costituisce un'aggravante e importa l'applicazione di una sanzione più grave) e dopo il fatto (ad esempio, comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In particolare, con riferimento alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori dipendenti non dirigenti che siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che:

1. incorre nei provvedimenti di richiamo verbale o ammonizione scritta, secondo la gravità della violazione, il lavoratore non dirigente che violi le procedure interne previste dal presente Modello o adotti, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
2. fermo restando quanto disposto al successivo punto 3, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi più volte le procedure interne previste dal presente Modello o adotti più volte, nell'espletamento di attività nelle aree a rischio, un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello stesso, purché tale condotta non determini l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01 (così come previsto al successivo punto 6);
3. per quanto concerne le violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, incorre nel provvedimento della multa, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che violi tali prescrizioni ingenerando un rischio differenziale di limitata rilevanza ma che comunque espone la Società ad un più grave rischio rispetto all'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
4. fermo restando quanto disposto al successivo punto 5, incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello o adottando nell'espletamento di attività nelle aree a rischio un comportamento in violazione delle prescrizioni dello stesso, arrechi danno alla Società o la esponga a una situazione oggettiva di pericolo alla integrità dei beni della stessa, purché tali condotte non siano comunque dirette in modo univoco alla commissione dei reati presupposto ex D.Lgs. 231/01 o non determinino l'applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
5. incorre nel provvedimento di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che, nel violare le procedure interne previste dal presente Modello in materia di tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, abbia adottato un comportamento in violazione delle prescrizioni del Modello, stesso ingenerando un rilevante rischio differenziale tale da esporre la Società ad un più grave rischio di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
6. fermo restando quanto disposto al successivo punto 7, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento non conforme alle prescrizioni del presente Modello e diretto in modo univoco al compimento di un reato sanzionato dal D.Lgs. 231/01, nonché il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento palesemente in violazione delle prescrizioni del presente Modello, tale da determinare la concreta applicazione a carico della Società di misure previste dal D.Lgs. 231/01;
7. con riferimento alle prescrizioni contenute nei Modello e afferenti la tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, incorre nel provvedimento del licenziamento ai sensi del C.C.N.L. vigente ed applicabile, il lavoratore dipendente non dirigente che adotti un comportamento in violazione alle prescrizioni del presente Modello tale da esporre la Società al rischio concreto ed immediato di applicazione di misure previste dal D.Lgs. 231/01.

Con specifico riferimento alle violazioni a prescrizioni del Modello previste in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, si precisa che per "rischio differenziale" si deve intendere il margine di rischio

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 23 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

ulteriore rispetto a quello già individuato in sede di valutazione dei rischi da parte della Società e derivante dal comportamento del lavoratore.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, l'Organo Amministrativo terrà sempre informato l'O.d.V.

Quanto invece alle violazioni del Modello poste in essere dai lavoratori non dirigenti che non siano legati alla Società da un rapporto di lavoro subordinato, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti di collaborazione, la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

11.2 Regole disciplinari per i Dirigenti

Il Modello approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01 dovrà essere scrupolosamente osservato anche, ove venissero ad integrare l'organigramma queste figure, dai Dirigenti.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello da parte dei Dirigenti costituiscono illecito disciplinare e saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V., per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dei Dirigenti - nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della L. 300/70 e di eventuali normative speciali applicabili - sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) censura scritta;
- b) sospensione disciplinare;
- c) licenziamento per giustificato motivo;
- d) licenziamento per giusta causa.

Le infrazioni, commesse dai Dirigenti, verranno segnalate dall'O.d.V. (con eventuale proposta di sanzione da irrogare) al C.d.A. affinché provveda ad irrogare una delle sanzioni più sopra previste, nel rispetto delle procedure previste ex art. 7, L. 300/70 e delle eventuali normative speciali applicabili, determinata sulla base della gravità della violazione commessa alla luce dei criteri indicati nel paragrafo 6 e del comportamento tenuto prima (ad esempio le eventuali precedenti violazioni commesse) e dopo il fatto (ad esempio la comunicazione all'O.d.V. dell'avvenuta irregolarità) dall'autore della violazione.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate, la funzione aziendale competente terrà sempre informato l'O.d.V.

11.3 Regole disciplinari per Amministratori, Sindaci, membri Organismo di Vigilanza

Il Modello, approntato a norma degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. 231/01, deve essere scrupolosamente osservato da tutti gli Amministratori, dai Sindaci e dai componenti dell'O.d.V. della Società.

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello saranno sempre portate a conoscenza dell'O.d.V. per gli eventuali provvedimenti di sua competenza.

<p style="text-align: center;">Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p style="text-align: center;">Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 24 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

Le violazioni dei principi e delle regole contenuti nel Modello compiute dall'Organo Amministrativo saranno oggetto di tempestiva comunicazione scritta da parte dell'O.d.V. al Collegio Sindacale per la valutazione degli opportuni provvedimenti, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione, etc.).

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi dell'Organo Amministrativo della Società, previa delibera del predetto organo da adottare con l'astensione dell'interessato, sono quelli previsti dal seguente apparato sanzionatorio:

- a) richiamo scritto;
- b) sospensione temporanea dalla carica;
- c) revoca dalla carica.

In particolare, si prevede che:

- l'Organo Amministrativo incorre nel richiamo scritto consistente nel richiamo all'osservanza in caso di violazione non grave di una o più regole procedurali o comportamentali previste nel Modello, la quale costituisce condizione necessaria per il mantenimento del rapporto fiduciario con la Società;
- in caso di grave violazione di una o più prescrizioni del Modello, il membro dell'Organo Amministrativo incorre nel provvedimento della sospensione temporanea dalla carica;
- laddove la violazione di una o più prescrizioni del Modello sia di gravità tale da ledere irreparabilmente il rapporto di fiducia, non consentendo la prosecuzione anche provvisoria del rapporto, il membro dell'Organo Amministrativo incorre nella revoca dalla carica.

Inoltre, per l'Organo Amministrativo, costituirà violazione del Modello sanzionabile anche la violazione dell'obbligo di direzione o vigilanza sui sottoposti circa la corretta e l'effettiva applicazione delle prescrizioni del Modello.

In caso di violazioni del Modello commesse da parte di uno o più Sindaci, ovvero da parte dell'intero Collegio Sindacale, l'O.d.V. informa l'Organo Amministrativo che provvede ad assumere le iniziative ritenute più idonee, coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto (dichiarazioni nei verbali delle adunanze, richiesta di convocazione o convocazione dell'Assemblea con all'ordine del giorno adeguati provvedimenti nei confronti dei soggetti responsabili della violazione ecc.).

Qualora l'Organo Amministrativo fosse informato in merito a violazioni del Modello da parte di uno o più componenti dell'O.d.V., provvederà in collaborazione con il Collegio Sindacale ad assumere le iniziative ritenute più idonee coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo Statuto.

In particolare, qualora la violazione sia commessa da un componente dell'O.d.V., che sia anche un dipendente della Società, si applicheranno le sanzioni previste nei precedenti Paragrafi.

In ogni caso, delle sanzioni irrogate e/o delle violazioni accertate l'Organo Amministrativo e il Collegio Sindacale terranno sempre informato l'O.d.V.

11.4 Soggetti terzi

Quanto, invece, alle violazioni del Modello poste in essere dalle categorie di soggetti terzi, quali fornitori, partner commerciali, consulenti e collaboratori esterni, comunque denominati, o altri soggetti aventi rapporti

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 25 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

contrattuali con la Società, si prevede che esse potranno determinare, secondo quanto previsto dalle specifiche clausole contrattuali inserite nei contratti con i suddetti terzi, la sospensione da parte della Società dell'esecuzione del contratto e/o il recesso unilaterale dallo stesso, anche in corso di esecuzione, oppure la risoluzione del rapporto contrattuale, fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento, qualora da tale comportamento derivino danni alla Società, come nel caso di applicazione da parte del Giudice delle misure previste dal D.Lgs. 231/01.

12. Diffusione del Modello e del Codice Etico

Affinché venga reso noto a tutti i Destinatari, così come descritti al paragrafo 8, e acquisti forza vincolante, il Modello viene condiviso all'interno della Società, mediante consegna di copia dello stesso ai soci, agli organi sociali ed a tutta l'organizzazione.

I Collaboratori della Società verranno informati a mezzo e-mail o comunicazione scritta, sottoscritta dall'Organo Amministrativo, dell'avvenuta adozione del Modello e della reperibilità del testo integrale del medesimo, presso gli spazi aziendali (es bacheche).

UNISERVIZI valuterà, altresì, eventuali ulteriori modalità di comunicazione dei principi di riferimento del Modello ad altre parti terze.

Per quanto attiene i Collaboratori non legati ad UNISERVIZI da un rapporto di lavoro subordinato, qualunque contratto che comporti la costituzione di un rapporto di collaborazione tra essi e la Società deve esplicitamente contenere clausole di presa visione del Modello e del Codice Etico di UNISERVIZI e di impegno a rispettarne le disposizioni, nonché la previsione di appositi rimedi, in linea con quanto disposto nel precedente paragrafo in caso di violazione.

Al fine di consentire la piena operatività del Modello, UNISERVIZI:

- a) garantisce la tempestiva diffusione tra i Destinatari del Modello e dei successivi aggiornamenti e modifiche;
- b) fornisce ai Collaboratori legati ad UNISERVIZI da un rapporto di lavoro subordinato, un adeguato sostegno formativo anche al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel Modello;
- c) fornisce ai Collaboratori non legati ad UNISERVIZI da un rapporto di lavoro subordinato, un adeguato sostegno informativo (es. attraverso posta elettronica o il proprio sito internet) al fine di consentire la risoluzione di dubbi interpretativi relativi a disposizioni contenute nel Modello;
- d) garantisce che tutti i Collaboratori che dovessero segnalare violazioni del Modello non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione, garantendo, se richiesto, il loro anonimato.

Quanto ai punti ora elencati, nell'ambito specifico della formazione destinata ai Collaboratori, UNISERVIZI organizza due diverse tipologie di corsi di formazione:

- una dedicata a tutti i Collaboratori, indipendentemente dalla loro operatività all'interno di aree a rischio;
- una dedicata esclusivamente ai Collaboratori ricompresi in aree "a rischio 231" (secondo l'elencazione di cui alla Parte Speciale del Modello).

Le sessioni di tali corsi sono fissate al momento dell'assunzione ed almeno una volta ogni tre anni e la partecipazione agli stessi sarà oggetto di apposito monitoraggio, nel rispetto delle procedure specifiche in materia di formazione.

<p>Uniservizi spa Via Pirandello 3/n 37047 San Bonifacio (Vr) P.IVA 03360110237</p>	<p>Parte Generale Modello di Organizzazione ex D. Lgs 231/01 e ss.mm.</p>	<p>Codice: "P.G.M.O. " Pagina 26 di 26 Data creazione: maggio 2018 Rev. 00</p>
--	---	--

La formazione deve fornire informazioni almeno in riferimento: al quadro normativo di riferimento; al Modello adottato dalla Società; al Codice Etico della Società; a casi aziendali di applicazione della normativa; ai presidi e protocolli introdotti a seguito dell'adozione del Modello stesso; l'O.d.V. ne valuta l'efficacia in termini di pianificazione, contenuti, aggiornamento, tempistiche, modalità e identificazione dei partecipanti.

Della formazione effettuata viene tenuta puntuale registrazione.

La partecipazione alle suddette attività formative da parte dei soggetti individuati è obbligatoria; conseguentemente, la mancata partecipazione sarà sanzionata ai sensi del Sistema Disciplinare contenuto nel Modello.

Annualmente, inoltre la Società curerà di informare tutti i destinatari circa gli aspetti più significativi del Modello.

UNISERVIZI incoraggia contributi costruttivi sui contenuti del Modello e del Codice Etico da parte dei Collaboratori, sia nella fase di attuazione sia nella fase successiva, allorché dovessero essere evidenziate carenze dello stesso o necessità di un suo aggiornamento (in seguito ad evoluzioni normative o delle più affermate prassi internazionali, nonché per esperienza acquisita nell'applicazione del Modello e del Codice Etico medesimi), che dovranno essere segnalate all'O.d.V.

UNISERVIZI S.p.A.
Via Luigi Pirandello n. 3/n
37047 San Bonifacio (Vr)
tel: 045 6101070 fax: 045 6100466
mail: info@uniservizispa.it
PEC: uniservizi@legalmail.it
C.F. e P.IVA p.iva: 03360110237

