



MODELLO ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO

(ai sensi del D.lgs 231/2001)

INDICE

| | |
|---|----|
| 1. Premessa | 4 |
| 2. Descrizione del D.lgs 231/2001 | 6 |
| 2.1. Responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni e sanzioni..... | 6 |
| 2.2. Gli illeciti | 9 |
| 2.3. Il Modello Organizzativo quale elemento "ESIMENTE" | 16 |
| 3. Struttura del modello organizzativo | 17 |
| 3.1. Sviluppo del Modello Organizzativo (M.O.) secondo il D.Lgs. 231 | 18 |
| 4. Il Modello Organizzativo (M.O.) secondo il D.lgs 231 di UMANA S.p.A. | 21 |
| 4.1. Reati potenziali per UMANA S.p.A. | 21 |
| 4.2. Processi/attività sensibili per UMANA S.p.A. | 24 |
| 5. Organismo di Vigilanza (OdV)..... | 26 |
| 5.1. Composizione, Compiti, Operatività dell'OdV | 26 |
| 6. Sistema disciplinare | 29 |
| 6.1. Gravità della violazione | 30 |
| 6.2. Tipologia di rapporto di lavoro..... | 30 |
| 7. Diffusione del Modello | 31 |
| 7.1. Formazione iniziale | 32 |
| 7.2. Diffusione ai partner..... | 32 |
| 8. Aggiornamento del Modello Organizzativo | 33 |
| 9. Verifiche sull'efficacia del Modello Organizzativo | 33 |

INDICE DELLE REVISIONI

| | | APPROVAZIONE CDA | DATA VALIDITÀ |
|------------------------|--|---------------------|------------------|
| | PRIMA EMISSIONE | ----- | 14.12.2010 |
| INDICE DI REVISIONE | MODIFICHE INTRODOTTE | APPROVAZIONE CDA | |
| 1 | Integrazione dei Reati Ambientali (art. 25 undecies) | | 15/09/2012 |
| 2 | Cap. 7.1 integrazione di "persona delegata alla formazione in caso di non disponibilità di AD". | | 29/03/2013 |
| 3 | Integrazione dei reati: 25 (art. 319 quater Induzione indebita a dare o promettere utilità) - 25 ter (art. 2635 Corruzione tra privati) - 25 duodecies (D.Lgs. 286/98, art. 22 impiego lavoratori irregolari) | | 30/09/2014 |
| 4 | Integrazione dei reati: 25 terdecies -Delitti di xenofobia e razzismo; L. n. 9/2013 Art. 12: Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli di oliva vergini; L. n° 179/2017 Art. 2: modifica dell'art.6 del D.Lgs. 231/2001 segnalazione di illeciti ai sensi del D.Lgs. 231. | | 11/07/2019 |
| 5 | Integrazione dei reati: art. 25 quaterdecies - Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco; art. 25 quinquiesdecies - Reati tributari. | | 30/06/2020 |
| 6 | | | |
| 7 | | | |



1. Premessa

UMANA S.p.A. è nata nel 1997 come società di lavoro temporaneo e nel 2004, con l'entrata in vigore della Riforma Biagi, è diventata Agenzia per il Lavoro (*Aut. Min. Lav. Prot. n. 1181 – SG del 13.12.2004*).

Fin dall'inizio ha costruito una via "umana" alla flessibilità, fondata sulla centralità, il rispetto e l'ascolto della Persona. L'obiettivo di UMANA è far incontrare domanda e offerta di lavoro nel rispetto delle esigenze – espresse ed inespresse – di aziende e lavoratori.

UMANA è la prima Agenzia per il Lavoro a essersi dotata di un codice etico – ESSERE UMANA – con cui ha voluto rendere ufficialmente manifesto proprio quell'assunto che, da sempre, è alla base del proprio modo di essere impresa: la centralità della Persona.

Recentemente UMANA oltre ad aver sviluppato un sistema di gestione per la Responsabilità Sociale, che è stato successivamente certificato in conformità alla norma internazionale SA 8000, si è dotata anche di un modello organizzativo atto a prevenire i rischi di commissione dei reati previsti dal D.lgs 231/2001 e successive modifiche e a limitarne eventuali impatti nel caso in cui venissero compiuti atti illeciti eludendo fraudolentemente lo stesso.

La missione di UMANA è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di servizi innovativi per la massima soddisfazione del cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti interessati, dei principi di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, UMANA si impegna a una condotta corretta e imparziale. Tutti i rapporti di affari dovranno essere improntati a integrità e lealtà e dovranno essere intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Il Modello Organizzativo rappresenta una guida e un supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace gli obiettivi aziendali, nel rispetto dei principi stabiliti dall'organizzazione e descritti in questo documento e negli allegati.

UMANA apprezza ed incoraggia contributi costruttivi per il miglioramento del Modello da parte sia dei dipendenti, sia dei collaboratori e fornitori esterni che prendono visione dei contenuti e dell'articolazione del Modello. UMANA si adopera per fare in modo che le regole contenute nel Modello trovino riscontro nei rapporti con i consulenti, i fornitori e qualsiasi altro soggetto che intrattenga rapporti stabili d'affari con essa.

| | | |
|---|---|--------------------------|
|  | DOCUMENTI DEL MODELLO ORGANIZZATIVO D.Lgs. 231 | |
| | MODELLO ORGANIZZATIVO AI SENSI DEL D.lgs 231/2001 PARTE GENERALE | Rev. 5 Pagina 5 di 34 |

UMANA non instaura né prosegue rapporti d'affari con chiunque si rifiuti espressamente di rispettare le regole del Modello che lo riguardano.

In considerazione di quanto sopra, UMANA:

- garantisce la diffusione del Modello in tutta l'organizzazione;
- garantisce che tutti gli aggiornamenti e le modifiche siano tempestivamente portati a conoscenza di tutti i destinatari delle regole contenute nel Modello;
- fornisce un adeguato sostegno formativo e informativo, mettendo a disposizione il necessario supporto in caso di dubbi di interpretazione del Modello;
- garantisce che i dipendenti che segnalino violazioni alle regole del Modello non siano soggetti ad alcuna forma di ritorsione;
- considera questo Modello Organizzativo parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei dipendenti ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'art. 2104 e seguenti del Codice Civile;
- adotta provvedimenti disciplinari equi e commisurati al tipo di violazione del Modello e garantisce di applicarli indistintamente a tutte le categorie di dipendenti avendo a riferimento le disposizioni di legge, di contratto e di normative interne vigenti nella giurisdizione in cui opera;
- attiva, attraverso l'Organismo di Vigilanza, verifiche periodiche atte ad accertare il rispetto delle regole del Modello, il suo funzionamento e le esigenze di aggiornamento.

UMANA S.p.A. si impegna altresì a:

- adeguare i contenuti del Modello Organizzativo all'evoluzione normativa;
- svolgere le opportune verifiche in presenza di notizie di violazioni delle regole dettate dal Modello;
- applicare le sanzioni previste in caso di accertata violazione;
- operare affinché il personale comprenda l'importanza di rispettare i principi, le procedure ed altre regole contenute nel Modello Organizzativo.

2. Descrizione del D.lgs 231/2001

2.1. Responsabilità amministrativa prevista a carico delle persone giuridiche, società ed associazioni e sanzioni

In data 8 giugno 2001 è stato emanato il Decreto Legislativo n. 231, entrato in vigore il 4 luglio 2001, con il quale il Legislatore ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l'Italia aveva già da tempo aderito. In particolare, si tratta della Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità Europee, della Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità Europea o degli Stati membri, e della Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche ed internazionali.

Il Decreto, recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica", ha introdotto per la prima volta, nell'ordinamento giuridico italiano la responsabilità amministrativa a carico di soggetti diversi dalle persone fisiche, ovvero gli Enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.).

Si tratta di una Responsabilità che, nonostante sia stata definita "amministrativa" dal legislatore e pur comportando sanzioni di tale natura, presenta i caratteri tipici della responsabilità penale, posto che consegue alla realizzazione di reati ed è accertata attraverso un procedimento penale.

In particolare gli Enti possono essere considerati responsabili ogniqualvolta si realizzino i comportamenti illeciti tassativamente elencati nel Decreto nel loro interesse o vantaggio da:

- a. persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale;
- b. persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (i cosiddetti soggetti Apicali);
- c. persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati (i cosiddetti soggetti subordinati).

Per quanto attiene alla nozione di "interesse", esso si concretizza, sia quando la condotta illecita venga posta in essere con l'esclusivo intento di conseguire un beneficio alla Società, sia

quando l'autore dell'illecito, pur non avendo agito al fine di beneficiare l'Ente, abbia comunque importato un vantaggio indiretto alla persona giuridica, sia di tipo economico che non.

L'Ente non risponde solo se chi realizza l'illecito abbia agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'Ente si aggiunge a quella (penale e civile) della persona fisica, che ha commesso materialmente il reato.

Nell'ipotesi in cui i soggetti di cui all'art. 5 del Decreto commettano uno dei reati previsti dagli art. 24 e ss. del Decreto o di quelli previsti dalla normativa speciale richiamata, l'Ente potrà subire l'irrogazione di pesanti sanzioni.

A norma dell'art. 9, le sanzioni, si distinguono in:

- a) sanzioni pecuniarie;
- b) sanzioni interdittive;
- c) confisca;
- d) pubblicazione della sentenza.

Dal punto di vista generale, è opportuno precisare che l'accertamento della responsabilità dell'Ente, nonché la determinazione della sanzione, sono attribuiti al Giudice penale competente per il procedimento relativo ai reati dai quali dipende la responsabilità amministrativa.

L'Ente è ritenuto responsabile dei reati individuati dagli artt. 24 e ss. anche se questi siano stati realizzati nelle forme del tentativo. In tali casi, però, le sanzioni pecuniarie e interdittive sono ridotte da un terzo alla metà.

L'Ente non risponde quando volontariamente impedisce il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

a) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie trovano regolamentazione negli artt. 10, 11 e 12 del Decreto e si applicano in tutti i casi in cui sia riconosciuta la responsabilità dell'Ente. Le sanzioni pecuniarie vengono applicate per "quote", in numero non inferiore a 100 e non superiore a 1000, mentre l'importo di ciascuna quota va da un minimo di € 258,23 ad un massimo di € 1.549,37. Il Giudice determina il numero di quote sulla base degli indici individuati dal I° comma dell'art. 11, mentre l'importo della quota è fissato sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'Ente coinvolto.

b) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, individuate dal comma II° dell'art. 9 del Decreto ed irrogabili nelle sole ipotesi espressamente previste dalla legge per alcune fattispecie di reati, sono:

- l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- 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 e servizi.

Come per le sanzioni pecuniarie, il tipo e la durata delle sanzioni interdittive sono determinate dal Giudice, tenendo conto dell'idoneità delle singole sanzioni a prevenire illeciti del tipo di quello commesso. In ogni caso, le sanzioni interdittive hanno una durata minima di tre mesi e massima di due anni.

Uno degli aspetti di maggiore interesse è che le sanzioni interdittive possono essere applicate all'Ente sia all'esito del giudizio e, quindi, accertata la colpevolezza dello stesso, sia in via cautelare, ovvero quando vi siano:

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

c) La confisca

La confisca del prezzo o del profitto del reato è una sanzione obbligatoria che consegue alla eventuale sentenza di condanna (art. 19).

d) La pubblicazione della sentenza

La pubblicazione della sentenza è una sanzione eventuale e presuppone l'applicazione di una sanzione interdittiva (art. 18).

2.2. Gli illeciti

Qui di seguito vengono elencate le categorie di reati previsti dal Decreto; successivamente, nel dettaglio e nelle parti speciali, verranno presi in considerazione solo quelli astrattamente riferibili all'attività svolta da UMANA S.p.A.

Nella sua stesura originaria, il Decreto elencava (artt. 24 e 25), tra i reati dalla cui commissione è fatta derivare la responsabilità amministrativa degli Enti, esclusivamente quelli realizzati nei rapporti con la pubblica amministrazione e successivamente esteso al privato con la legge 6 novembre 2012, n. 190:

- malversazione a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-bis c.p.);
- indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni a danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 316-ter c.p.);
- truffa in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640, 2° comma, n. 1 c.p.);
- truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.);
- frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico (art. 640-ter c.p.);
- concussione (art. 317 c.p.);
- corruzione per un atto d'ufficio (art. 318 c.p.);
- corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (art. 319 c.p.);
- corruzione in atti giudiziari (art. 319-ter c.p.);
- induzione indebita a dare e promettere utilità (art. 319-quater c.p.);
- corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (art. 320 c.p.);
- istigazione alla corruzione (art. 322 c.p.);

Articolo aggiunto dal D.L. 25 settembre 2001 n. 350, conv. con mod. in L. 23 novembre 2001 n. 409, reati di falso nummario (art. 25-bis, D.lgs 231/01):

- falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate (art. 453 c.p.);
- alterazione di monete (art. 454 c.p.);
- spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate (art. 455 c.p.);
- spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457 c.p.);

- falsificazione di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati (art. 459 c.p.);
- contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo (art. 460 c.p.);
- fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata (art. 461 c.p.);
- uso di valori di bollo contraffatti o alterati (art. 464 c.p.);
- contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni (art. 473 c.p.);
- introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi (art. 474 c.p.).

Nell'ambito della riforma del diritto societario, l'art. 3 del Decreto legislativo 11 aprile 2002, n. 61, entrato in vigore il 16 aprile 2002, e successivamente con la Legge 6 novembre 2012, n. 190, ha introdotto nel Decreto il successivo art. 25-ter, che ha esteso la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla commissione dei seguenti reati societari in particolare:

- false comunicazioni sociali (art. 2621 c.c.);
- false comunicazioni sociali in danno dei soci o dei creditori (art. 2622 cod. civ.);
- falso in prospetto (art. 2623 c.c. abrogato dall'art. 34 della legge 28 dicembre 2005, n. 62);
- falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione (art. 2624, comma 1 e 2, c.c. abrogato dal decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 il 7.04.2010);
- impedito controllo (art. 2625, c.c.);
- indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.);
- illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.);
- illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della controllante (art. 2628 c.c.);
- operazioni in pregiudizio dei creditori (art. 2629 c.c.);
- omessa comunicazione del conflitto d'interessi (art. 2629 bis c.c.);
- formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.);
- indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.);
- corruzione tra privati (art. 2635 c.c.);

- illecita influenza sull'assemblea (art. 2636 c.c.);
- agiotaggio (art. 2637 c.c. modificato dalla legge 18 aprile 2005 n° 62);
- ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art. 2638 c.c. modificato dalla L n°62/2005 e dalla L n° 262/2005).

Le Leggi n. 7 del 2003 e n. 228 del 2003 hanno introdotto nel Decreto, rispettivamente gli articoli 25-quater e 25-quinquies, estendono la responsabilità amministrativa degli Enti anche alla commissione dei reati con finalità di terrorismo ed eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater) e ai delitti contro la personalità individuale (art. 25-quinquies), in particolare:

- riduzione o mantenimento in schiavitù o servitù (art. 600 c.p.);
- prostituzione minorile (art 600-bis c.p.);
- pornografia minorile (art. 600-ter c.p.);
- detenzione di materiale pornografico (art. 600-quater c.p.);
- pornografia virtuale (art 600-quater1 c.p. aggiunto dall'art 10 L 6 febbraio 2006 n°38);
- iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile (art 600-quinquies c.p.);
- tratta di persone (art 601 c.p.);
- acquisto e alienazione di schiavi (art 602 c.p.).

Con la L 18 aprile 2005 n. 62, art. 9 e L 262/2005 sono stati introdotti i reati di abuso di mercato (art. 25-sexies, D.lgs 231/01):

- abuso di informazioni privilegiate (D.lgs 24.02.1998 n. 58, art 184);
- manipolazione del mercato (D.lgs 24.02.1998 n. 58, art 185).

La Legge del 9 gennaio 2006 n. 7 ha inoltre introdotto l'art 25-quater1 del Decreto che prevede la Responsabilità Amministrativa da reato dell'Ente nell'ipotesi che si realizzi la fattispecie di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (art 583-bis c.p.).

La responsabilità amministrativa di un Ente sorge anche in relazione ai reati transnazionali (Legge 16 marzo 2006, n. 146, artt. 3 e 10) allorché:

- a) sia commesso in più di uno Stato;
- b) ovvero sia commesso in uno Stato, ma una parte sostanziale della sua preparazione, pianificazione, direzione o controllo avvenga in un altro Stato;

- c) ovvero sia commesso in uno Stato, ma in esso sia implicato un gruppo criminale organizzato impegnato in attività criminali in più di uno Stato;
- d) ovvero sia commesso in uno Stato ma abbia effetti in altri.

Articolo aggiunto dalla L. 3 agosto 2007 n. 123, art. 9 e succ. sostituito dall'art. 300 del D.lgs. 9 aprile 2008 n. 81, reati 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 (art. 25-septies, D.lgs 231/01):

- omicidio colposo (art. 589 c.p.);
- lesioni personali colpose (art. 590 c.p.).

Articolo aggiunto dal D.lgs 21 novembre 2007 n. 231, art. 63, c. 3, ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 25-octies, D.lgs 231/01):

- ricettazione (art. 648 c.p.);
- riciclaggio (art. 648-bis c.p.);
- impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (art. 648-ter c.p.).

La legge del 18 marzo 2008 n. 48 ha introdotto, l'art 24 bis del Decreto che estende la responsabilità degli Enti anche a delitti informatici e trattamento illecito di dati; di particolare interesse sono:

- falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria (art 491-bis c.p.);
- accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.);
- detenzione e diffusione abusiva di codici di accesso a sistemi informatici o telematici (art. 615-quater c.p.);
- diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico (art. 615-quinquies c.p.);
- intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quater c.p.);
- installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.);
- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis c.p.);

- danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità (art 635-ter c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici (art. 635-quater c.p.);
- danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità (art. 635-quinquies c.p.);
- frode informatica del soggetto che presta servizi di certificazione di firma elettronica (art 640-quinquies c.p.).

La Legge del 15 luglio 2009 n. 94, art 2 ha aggiunto i delitti di criminalità organizzata (art 24-ter D.lgs 231/01):

- associazione per delinquere (art. 416 c.p., ad eccezione del sesto comma);
- associazione per delinquere finalizzata alla riduzione o al mantenimento in schiavitù, alla tratta di persone, all'acquisto e alienazione di schiavi ed ai reati concernenti le violazioni delle disposizioni sull'immigrazione clandestina di cui all'art. 12 D.lgs 286/1998 (art. 416, sesto comma, c.p.);
- associazione di tipo mafioso (art. 416-bis c.p.);
- scambio elettorale politico-mafioso (art. 416-ter c.p.);
- sequestro di persona a scopo di estorsione (art. 630 c.p.);
- associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope (art. 74 DPR 9 ottobre 1990, n. 309);
- illegale fabbricazione, introduzione nello Stato, messa in vendita, cessione, detenzione e porto in luogo pubblico o aperto al pubblico di armi da guerra o tipo guerra o parti di esse, di esplosivi, di armi clandestine nonché di più armi comuni da sparo (art. 407, c. 2, lett. a, numero 5, c.p.p.).

La legge n. 99 del 23/07/09 ha aggiunto i delitti contro l'industria e il commercio (art. 25-bis1, D.lgs 231/01):

- turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.);
- illecita concorrenza con minaccia o violenza (art. 513-bis c.p.);
- frodi contro le industrie nazionali (art. 514 c.p.);
- frode nell'esercizio del commercio (art. 515 c.p.);
- vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine (art. 516 c.p.);

- vendita di prodotti industriali con segni mendaci (art. 517 c.p.);
- fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale (art. 517-ter c.p.);
- contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari (art. 517-quater c.p.).

Articolo aggiunto dalla legge n. 99 del 23/07/09, delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, D.lgs 231/01):

- messa a disposizione del pubblico, in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta, o di parte di essa (art. 171, L 633/1941 comma 1 lett. a-bis);
- reati di cui al punto precedente commessi su opere altrui non destinate alla pubblicazione qualora ne risulti offeso l'onore o la reputazione (art. 171, L 633/1941 comma 3);
- abusiva duplicazione, per trarne profitto, di programmi per elaboratore; importazione, distribuzione, vendita o detenzione a scopo commerciale o imprenditoriale o concessione in locazione di programmi contenuti in supporti non contrassegnati dalla SIAE; predisposizione di mezzi per rimuovere o eludere i dispositivi di protezione di programmi per elaboratori (art. 171-bis L 633/1941 comma 1);
- riproduzione, trasferimento su altro supporto, distribuzione, comunicazione, presentazione o dimostrazione in pubblico, del contenuto di una banca dati; estrazione o reimpiego della banca dati; distribuzione, vendita o concessione in locazione di banche di dati (art. 171-bis L 633/1941 comma 2);
- abusiva duplicazione, riproduzione, trasmissione o diffusione in pubblico con qualsiasi procedimento, in tutto o in parte, di opere dell'ingegno destinate al circuito televisivo, cinematografico, della vendita o del noleggio di dischi, nastri o supporti analoghi o ogni altro supporto contenente fonogrammi o videogrammi di opere musicali, cinematografiche o audiovisive assimilate o sequenze di immagini in movimento; opere letterarie, drammatiche, scientifiche o didattiche, musicali o drammatico musicali, multimediali, anche se inserite in opere collettive o composite o banche dati; riproduzione, duplicazione, trasmissione o diffusione abusiva, vendita o commercio, cessione a qualsiasi titolo o importazione abusiva di oltre cinquanta copie o esemplari di opere tutelate dal diritto d'autore e da diritti connessi;

immissione in un sistema di reti telematiche, mediante connessioni di qualsiasi genere, di un'opera dell'ingegno protetta dal diritto d'autore, o parte di essa (art. 171-ter L 633/1941);

- mancata comunicazione alla SIAE dei dati di identificazione dei supporti non soggetti al contrassegno o falsa dichiarazione (art. 171-septies L 633/1941);
- fraudolenta produzione, vendita, importazione, promozione, installazione, modifica, utilizzo per uso pubblico e privato di apparati o parti di apparati atti alla decodificazione di trasmissioni audiovisive ad accesso condizionato effettuate via etere, via satellite, via cavo, in forma sia analogica sia digitale (art. 171-octies L 633/1941).

Articolo aggiunto dalla L 3 agosto 2009 n. 116, art. 4, induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, D.Lgs. 231/01):

- induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis c.p.).

Articolo aggiunto dal Decreto legislativo 7 luglio 2011, n. 121, attuazione della direttiva 2008/99/CE sulla tutela penale dell'ambiente (art. 25 undecies, D.Lgs. 231/01- D.Lgs. 152/06)

- Attività di gestione di rifiuti non autorizzata
- Violazione degli obblighi di comunicazione, di tenuta dei registri obbligatori e dei formulari
- Traffico illecito di rifiuti
- Sistema informatico di controllo della tracciabilità dei rifiuti

Articolo aggiunto dal Decreto Legislativo 16 luglio 2012, n. 109, in attuazione della Direttiva 2009/52/CE che introduce norme sull'impiego di cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, D.Lgs. 286/98, D.Lgs. 231/2001)

- impiego di lavoratori irregolari

Articolo aggiunto dalla legge n. 167 del 20 novembre 2017, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2017" i delitti in materia di istigazione e incitamento al razzismo e alla xenofobia (art. 25-terdecies, D.Lgs. 231/01):

- Delitti di xenofobia e razzismo

Legge n. 9/2013 Art. 12: Norme sulla qualità e la trasparenza della filiera degli oli vergini di oliva.

Introduce i reati sulla responsabilità degli enti che operano nell'ambito della filiera degli oli vergini di oliva.

Articolo aggiunto dalla legge n. 39 del 3 maggio 2019, "sulla manipolazione di competizioni sportive" che introduce i delitti di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati. (art. 25-*quaterdecies* del D.Lgs. 231/01)

Articolo aggiunto dalla legge di conversione del 19 dicembre 2019 n. 157 che converte il D.l. 124/157 del 26 ottobre 2019 che introduce i reati tributari ovvero i delitti di dichiarazione fraudolenta mediante l'utilizzo di fatture o altri documenti inesistenti e include tutti i delitti fiscali. (art. 25-*quinqüesdecies* del D.Lgs. 231/01)

2.3. Il Modello Organizzativo quale elemento "ESIMENTE"

Istituita la responsabilità amministrativa degli Enti, con gli artt. 6 e 7 il Decreto stabilisce che l'Ente non ne risponde nel caso in cui dimostri di aver adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, "modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi".

La medesima norma prevede, inoltre, l'istituzione di un organismo di controllo interno all'Ente con il compito di vigilare sul funzionamento, sull'efficacia e sull'osservanza dei predetti modelli, nonché di proporre l'aggiornamento (Organismo di Vigilanza - OdV).

Inoltre deve essere dimostrato che le persone in posizione apicale, o sottoposte al loro controllo, che hanno commesso il reato hanno eluso fraudolentemente il Modello.

Detti modelli di organizzazione, gestione e controllo devono rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto (attività sensibili);
- prevedere specifici protocolli/procedure diretti a tenere sotto controllo le attività sensibili;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nei Modelli;
- essere sottoposto a verifiche periodiche, con l'eventuale modifica a consuntivo del Modello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti dell'organizzazione o nell'attività.

3. Struttura del modello organizzativo

In data 7 marzo 2002, Confindustria ha approvato le "Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs 231/2001" (ultima edizione aggiornata è del 31 marzo 2008).

UMANA S.p.A. si ispira a queste linee guida, espressamente approvate dal Ministero di Giustizia, che suggeriscono:

1. l'individuazione delle aree di rischio, volta a verificare in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto.
2. La predisposizione di un sistema di controllo in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi protocolli. Le componenti più rilevanti del sistema di controllo riportato nelle Linee Guida di Confindustria sono:
 - codice etico;
 - sistema organizzativo;
 - procedure manuali ed informatiche;
 - poteri autorizzativi e di firma;
 - sistemi di controllo e gestione;
 - comunicazione al personale e sua formazione.

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

- verificabilità, documentabilità, coerenza e congruenza di ogni operazione;
 - applicazione del principio che nessuno può gestire in autonomia un intero processo;
 - documentazione dei controlli.
3. Previsione di un adeguato sistema sanzionatorio per la violazione delle norme del codice etico e delle procedure previste dal modello.

4. Individuazione dei requisiti dell'organismo di vigilanza, riassumibili in:

- autonomia e indipendenza;
- professionalità;
- continuità di azione.

5. Obblighi di informazione dell'organismo di controllo.

6. Individuazione di uno o più canali che consentano ai soggetti apicali e subordinati di presentare segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi della "231", "whistleblowing".

Il mancato rispetto di punti specifici delle predette Linee Guida non inficia la validità del Modello. Infatti il singolo Modello deve essere necessariamente redatto con specifico riferimento alla realtà concreta della Società, e pertanto lo stesso può anche discostarsi dalle Linee Guida di Confindustria, le quali, per loro natura, hanno carattere generale.

3.1. Sviluppo del Modello Organizzativo (M.O.) secondo il D.Lgs. 231

Lo sviluppo e l'implementazione del M.O. sono stati condivisi con il CDA, l'Amministratore delegato e con le risorse interne allo scopo principale di sensibilizzare sin da subito tutti i soggetti interessati sull'importanza del M.O. Le basi per lo sviluppo del M.O. sono state le "Linee Guida di Confindustria"; operativamente si è seguito quanto riportato di seguito dal paragrafo 3.1.1 al paragrafo 3.1.5.

3.1.1. Istituzione di un gruppo di lavoro e condivisione degli elementi critici

La prima fase ha riguardato la costituzione di un gruppo di lavoro che costituisse il riferimento per le successive fasi di sviluppo del M.O. e la condivisione tra i partecipanti dei vari aspetti dello sviluppo. Il gruppo di lavoro è composto da esperti aziendali di: "diritto del lavoro", "sistemi di gestione Qualità ed SA", "amministrazione e finanza", "salute e sicurezza", "legale e contrattualistica". I documenti analizzati e condivisi sono stati, preliminarmente, il testo del D.lgs 231, il Manuale integrato Qualità e SA8000, i processi documentati del Sistema di Gestione per la Qualità di Umana, il Codice Etico "Essere Umana", la Politica SA 8000, il CCNL del Commercio.

Risultato di questa attività sono stati la condivisione dell'influenza del D.lgs 231 sulla vita della società e l'allineamento delle conoscenze di base necessario per poter procedere nelle fasi successive.

3.1.2. Analisi Iniziale del rischio di compimento dei reati previsti dal D.lgs 231/01

Questa fase è caratterizzata dall'esecuzione di numerose interviste interne ai diversi responsabili di processo (opportunamente registrate e firmate dagli interessati), al fine di comprendere quali reati previsti dal decreto potessero interessare la Società, con specifico riferimento al processo analizzato. Assieme ai consulenti ogni referente, compresa la Direzione, ha analizzato il rispettivo processo incrociando le attività svolte e le procedure esistenti con i reati previsti dal D.lgs 231 ed esprimendo una valutazione sulla probabilità che ogni singolo reato potesse essere commesso, identificando anche le figure responsabili delle attività sensibili.

Risultato di questa attività è stato quello di documentare:

- le attività sensibili alla commissione dei reati,
- la valutazione dei Rischi Iniziali per ogni processo aziendale e la loro criticità,
- l'identificazione dei Reati di tipo "trasversale" ovvero non collegati solo ad uno specifico processo.

3.1.3. Identificazione dei correttivi e Valutazione Finale dei Rischi

Questa fase è caratterizzata da un'attività di identificazione di modalità di controllo integrative rispetto a quelle esistenti in modo da ridurre ad un livello di rischio accettabile quegli aspetti risultati sensibili nell'analisi dei rischi precedente.

Il risultato di questa attività è stato quello di:

- individuare procedure, integrate al Sistema di Gestione Qualità-SA8000-231, adeguate al controllo delle attività a rischio commissione reato,
- identificare le responsabilità per il personale addetto/responsabile,
- stendere il documento di "Valutazione del rischio residuo".

3.1.4. Sviluppo dei documenti del Modello Organizzativo e dei protocolli integrativi

Questa fase è caratterizzata dalla:

- integrazione del Codice Etico e della Politica SA8000 con il Codice di Comportamento, per meglio indirizzare gli elementi costituenti il M.O. ai requisiti del D.Lgs. 231. Esso risulta ispirato ai principi di trasparenza e correttezza nella gestione delle attività di UMANA,
- realizzazione delle procedure, integrate al Sistema di Gestione Qualità-SA8000-231, adeguate al controllo delle attività a rischio commissione reato, successivamente approvate dal CdA di Umana, compresa l'introduzione di clausole apposite nei contratti di acquisto di beni e servizi,
- attribuzione formale/integrazione di responsabilità al personale addetto/responsabile, approvate dal CdA di Umana e integrate nel SGQ-SA-231,
- trasmissione da parte del CdA all'OdV del documento di "Valutazione del rischio residuo",
- integrazione del sistema sanzionatorio previsto dallo Statuto dei lavoratori e dal CCNL di riferimento, con gli aspetti relativi al rispetto dei requisiti espressi nel M.O. con un documento dedicato e denominato "Sistema Sanzionatorio ai fini del D.lgs 231",
- istituzione formale dell'Organismo di Vigilanza (OdV) interno nominato dal CdA e la stesura del "Regolamento dell'OdV".

3.1.5. Informazione e Formazione sul Modello Organizzativo

Questa fase è caratterizzata da un'attività di informazione e formazione a tutto il personale interno e di filiale, effettuata dalla Direzione, nel corso della quale sono stati illustrati i principi contenuti dal D.lgs 231 e come questi sono stati recepiti nel Modello Organizzativo. In particolare è stato presentato il Codice di Comportamento con la possibilità aggiuntiva di consultazione sulla VPN aziendale. Tale attività è stata documentata registrando la partecipazione agli incontri e la presa visione del Modello Organizzativo e del Codice di Comportamento da parte dei collaboratori.

4. Il Modello Organizzativo (M.O.) secondo il D.lgs 231 di UMANA S.p.A.

Il Modello Organizzativo, è composto da elementi di controllo che, basandosi sul Codice Etico e sul Codice di Comportamento della Società, si focalizzano sulle attività a rischio-reato.

4.1. Reati potenziali per UMANA S.p.A.

Dall'analisi è emerso che UMANA S.p.A. potrebbe incorrere nel compimento dei reati di seguito descritti:

Reati di corruzione e concussione (Art 25 D.lgs 231/2001)

- Concussione (art. 317, c.p.)
- Corruzione per atto di ufficio (art 318, c.p.)
- Corruzione per atto contrario ai doveri di ufficio (art 319, c.p.)
- Corruzione in atti giudiziari (art 319-ter c.p.)
- Induzione indebita a dare o promettere utilità (319 quater c.c.)
- Istigazione alla corruzione (art 322, c.p.)

Reati in tema di erogazioni pubbliche (art 24)

- Malversazione a danno dello Stato o altro Ente Pubblico (art. 316-bis c.p.)
- Indebita percezione di contributi, finanziamenti o altre erogazioni da parte dello Stato (art. 316-ter c.p.)
- Truffa ai danni dello stato (art. 640 c.p.)
- Truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche (art. 640-bis c.p.)
- Frode informatica (art. 640-ter c.p.)

Delitti informatici e trattamento illecito dei dati (art 24-bis)

- Accesso abusivo a un sistema informatico o telematico (art. 615-ter c.p.)
- Installazione di apparecchiature atte ad intercettare, impedire o interrompere comunicazioni informatiche o telematiche (art. 617-quinquies c.p.)
- Danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici (art. 635-bis e ter)
- Danneggiamento di sistemi informatici e telematici (art. 635-quater c.p.)

Reati societari (art 25-ter)

- False comunicazioni sociali in danno dei soci e dei creditori (art 2622, comma 1 c.c.)
- Corruzione tra privati (art 2635 c.c.)
- Ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza (art 2638 c.c.)

Reati 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 (art 25-septies)

- Omicidio colposo (art 589 c.p.)
- Lesioni personali colpose (art 590 c.p.)

Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art 25-novies)

- Messa a disposizione del pubblico in un sistema di reti telematiche di un'opera dell'ingegno protetta o parte di essa (art 171)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art 25-decies)

- Induzioni a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 377-bis)

Reati societari (art 25-ter)

- False comunicazioni sociali (art. 2621-bis c.c.)
- Indebita restituzione dei conferimenti (art. 2626 c.c.)
- Illegale ripartizione degli utili e delle riserve (art. 2627 c.c.)
- Illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante (art. 2628 c.c.)
- Operazioni in pregiudizio ai creditori (art. 2629 c.c.)
- Formazione fittizia del capitale (art. 2632 c.c.)
- Indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori (art. 2633 c.c.)

Reati contro la fede pubblica (art 25-bis)

- Spendita di monete falsificate ricevute in buona fede (art. 457-bis c.p.)

Delitti contro l'industria e il commercio (art 25-bis 1)

- Turbata libertà dell'industria o del commercio (art. 513 c.p.)

Delitti contro la personalità individuale (art 25-quinquies)

- Detenzione di materiale pornografico (art 600-quater c.p.)

Delitti contro la personalità individuale (art 25-undecies)

- Attività di gestione dei rifiuti (D.Lgs.152 art.256, 257, 258, 260, 279)

Delitti contro l'impiego di lavoratori il cui soggiorno è irregolare (art 25-duodecies)

- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (D.Lgs. 286/98, art. 22)

*Delitti di Xenofobia e razzismo (art. 25-terdecies)**Reati transnazionali (art. 10 – L.146/2006)*

- Reati oggetto del D.Lgs. 231 commessi da Umana S.p.a. al di fuori dai confini nazionali

Reati di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati (art 25-quaterdecies)

- Legge 3 maggio 2019, n. 39 (attuazione alla Convenzione del Consiglio d'Europa sulla manipolazione di competizioni sportive, Magglingen 18 settembre 2014)

Reati Tributari che introduce i reati tributari ovvero i delitti di dichiarazione fraudolenta mediante l'utilizzo di fatture e include tutti i delitti fiscali. (art. 25-quinquiesdecies)

- Articolo aggiunto dalla legge di conversione del 19 dicembre 2019 n. 157 che converte il D.l. 124/157 del 26 ottobre 2019 che introduce i reati tributari ovvero i delitti di dichiarazione fraudolenta mediante l'utilizzo di fatture o altri documenti inesistenti e include tutti i delitti fiscali. (art. 25-*quinquiesdecies* del D.Lgs. 231/01)

Inoltre UMANA S.p.A. ha valutato come **IMPRATICABILE** il compimento dei reati previsti dal D.lgs 231 che non compaiano in questo capitolo, in quanto non potenzialmente realizzabili e compatibili con il proprio business.

4.2. Processi/attività sensibili per UMANA S.p.A.

Dall'analisi del rischio compimento reati sono state individuate le attività sensibili riportate sotto, per le quali i livelli di rischio sono diversificati e possono essere classificati in:

INTOLLERABILE,

MINIMO PER QUANTO RAGIONEVOLMENTE PRATICABILE,

AMPIAMENTE ACCETTABILE

(per le definizioni si veda l'analisi del rischio compimento reati nella PARTE SPECIALE).

Nel dettaglio sono stati considerati sensibili i seguenti processi/attività:

- a) *Gestione dei rapporti con le autorità di vigilanza* (Garante della Privacy, INPS, ASL, Regione, Provincia, etc.)
 - Controlli e ispezioni da parte delle autorità di vigilanza
- b) *Gestione degli adempimenti fiscali e rapporti con gli uffici tributari* (Agenzia delle Entrate, Guardia di Finanza)
 - Controlli e ispezioni da parte di Organismi della Pubblica Amministrazione
 - Trasmissione delle dichiarazioni fiscali per via telematica
 - Vendite e fatturazione
- c) *Gestione degli adempimenti in materia di risorse umane*
 - Adempimenti, controlli e ispezioni in materia di retribuzioni, ritenute fiscali e contributi previdenziali ed assistenziali relativi ai dipendenti o categorie ad essi assimilate
 - Trasmissione delle dichiarazioni e comunicazioni previdenziali per via telematica
 - Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare

- d) *Gestione dei rapporti legali*
 - Gestione cause civili e penali
- e) *Gestione dei finanziamenti (contributi agevolati erogati dallo Stato, Regione o Comunità Europea)*
 - Organizzazione attività formative finanziate dalla PA; raccolta candidature, verifica requisiti ed invio delle domande alla PA
 - Progetto di rendicontazione nei confronti della PA delle attività formative erogate (inserimento dati nel portale dedicato, invio documenti, gestione registri, etc.)
- f) *Predisposizione del progetto di bilancio d'esercizio nonché delle situazioni patrimoniali in occasione dell'effettuazione di operazioni straordinarie (fusioni, scissioni, riduzione di capitale)*
 - Predisposizione del bilancio
- g) *Gestione della contabilità*
 - RegISTRAZIONI contabili e controlli
- h) *Approvvigionamento*
 - Formalizzazione contratti e ordini di acquisto
- i) *Gestione societaria*
- j) *Gestione salute e sicurezza sul lavoro*
 - Utilizzo strumenti e mezzi
 - Attività logistiche
 - Trasferimenti con auto aziendale
- k) *Gestione sistemi informatici*
 - Utilizzo strumenti informatici e software
- l) *Processo marketing e pubblicità*
 - Promozione e Presentazione dei servizi offerti
 - Telemarketing
 - Sponsorizzazioni
- m) *Commerciale*
 - Offerte di somministrazione
 - Recupero crediti
 - Sottoscrizione del contratto di somministrazione
 - Attività di fidelizzazione del cliente
- n) *Gestione Politiche Attive del lavoro*
 - Processo di accreditamento dell'Ente presso la Regione di competenza

- Organizzazione di attività formative finanziate dalla PA
 - Processo di rendicontazione delle attività finanziate
 - Proprietà intellettuale della documentazione utilizzata nei progetti formativi
- o) *Somministrazione di Lavoro temporaneo:*
- Selezione e assunzione del personale
 - Gestione del personale durante la missione
- p) *Gestione degli aspetti Ambientali :*
- Attività di gestione dei rifiuti

Il dettaglio è riportato nelle matrici di valutazione dei rischi sviluppate per ogni processo o, qualora sia stato considerato trasversale, per reato (vedi PARTE SPECIALE).

5. Organismo di Vigilanza (OdV)

L'Organismo di Vigilanza, di seguito denominato anche OdV, è costituito ai sensi e per gli effetti del D.lgs 231/2001 ed è dotato di pieni ed autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulle attività di UMANA S.p.A.

È composto da soggetti in grado di assicurare un adeguato livello di professionalità e continuità di azione ed ha il compito di valutare l'adeguatezza del modello organizzativo di gestione e controllo e del Codice di Comportamento adottati da UMANA, nonché di vigilare sul loro funzionamento ed osservanza, al fine di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs 231/2001 e sue successive modifiche ed integrazioni.

A garanzia del principio di autonomia dell'iniziativa di controllo da ogni forma di interferenza o condizionamento, l'OdV è posto al vertice della Società, in posizione di Staff al Consiglio di Amministrazione, ed è tenuto a riportare direttamente ed esclusivamente a quest'ultimo.

5.1. Composizione, Compiti, Operatività dell'OdV

L'OdV, nominato dal Consiglio di Amministrazione di UMANA S.p.A., è un organo collegiale composto da tre membri ovvero: presidente, segretario, membro. Il Consiglio di Amministrazione attribuisce all'Organismo mezzi economici (budget) e logistici adeguati allo svolgimento efficiente ed efficace dei compiti affidatigli. Le best practice di riferimento individuano quali requisiti principali dell'Organismo di Vigilanza l'autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

L'OdV composto nel modo descritto possiede i requisiti, oggettivi e soggettivi, necessari per lo svolgimento dei compiti allo stesso attribuiti quali: conoscenza dell'organizzazione aziendale e dei principali processi; conoscenze e capacità in campo ispettivo, consulenziale e giuridico per l'analisi dei rischi e l'individuazione delle eventuali ipotesi di reato previste dal Decreto; onorabilità; assenza di conflitti di interessi e di relazione di parentela con gli organi sociali e con il vertice.

In ossequio a quanto previsto dal D.lgs 231/2001, l'Organismo di Vigilanza è chiamato a svolgere i seguenti compiti: verifica dell'efficienza ed efficacia del Modello organizzativo; verifica del rispetto delle modalità e delle procedure previste dal Modello; formulazione delle proposte ed osservazioni all'organo dirigente per gli eventuali aggiornamenti del Modello organizzativo; segnalazione al Consiglio di Amministrazione di eventuali violazioni; attivazione, tramite le funzioni preposte, degli eventuali procedimenti disciplinari; relazionare al Consiglio di Amministrazione circa l'attività svolta; predisposizione di un efficace sistema di comunicazione interna, che permetta ad ogni membro dell'organizzazione di segnalare ogni notizia rilevante, ai fini di accertare eventuali violazioni del Modello conforme ai requisiti del D.lgs 231/2001.

L'OdV si riunisce almeno ogni sei mesi presso la sede della società ed è convocato dal Presidente; per la validità delle riunioni devono essere presenti almeno i due terzi dei componenti il medesimo. I contenuti delle riunioni e le decisioni assunte sono riportati nel verbale, che deve essere sottoscritto dai presenti.

UMANA ha predisposto un documento che descrive nel dettaglio l'operato dell'OdV denominato "PRO 231.01 - Regolamento dell'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.lgs 231" (VEDI parte speciale).

Questo documento è di proprietà di UMANA e non può essere usato, riprodotto o reso noto a terzi senza autorizzazione scritta della Direzione aziendale.

5.1.1. Flussi informativi e segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza sull'effettività e sull'efficacia del Modello, l'Organismo di Vigilanza deve essere destinatario di:

- Informazioni utili e necessarie allo svolgimento dei compiti di vigilanza affidati all'OdV stesso (Informazioni generali e Attività Sensibili).
- Segnalazioni di violazioni, presunte o effettive, del Modello (e del Codice Etico) ovvero di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs.231/01 ("*whistleblowing*").

5.1.2. Modalità di comunicazione verso l'OdV

Le comunicazioni o "Flussi informativi" (Informazioni generali e Informazioni su attività Sensibili) verso l'Organismo di Vigilanza devono avere forma scritta. Esse potranno essere trasmesse attraverso i seguenti canali:

- l'indirizzo di posta elettronica: odv@umana.it

5.1.3. Informazioni generali e Informazioni su attività Sensibili

L'Organismo di Vigilanza deve ottenere tempestivamente le Informazioni generali ritenute utili allo scopo di permettere il compito assegnatogli, tra cui, almeno:

- copia dei verbali delle riunioni del Consiglio di Amministrazione;
- le informazioni derivanti dagli enti di controllo interni ed esterni all'organizzazione (es: Audit interni, audit da enti privati o governativi);
- le criticità o anomalie riscontrate dalle persone di Umana nell'applicazione del Modello;
- notizie provenienti da organi di polizia o da qualsiasi altra autorità, dai quali emerga lo svolgimento di indagini nei confronti di Umana Spa per i reati di cui al D.Lgs.231;
- le richieste di assistenza legale inoltrate dai dipendenti in caso di avvio di procedimento giudiziario per i reati di cui al Decreto;
- le comunicazioni interne ed esterne riguardanti qualsiasi fatto possa essere messo in collegamento con atti fraudolenti riconducibili al Decreto (es. provvedimenti disciplinari nei confronti di dipendenti);
- le notizie relative ai procedimenti disciplinari svolti con riferimento a violazioni del Modello e alle eventuali sanzioni applicate (ivi compresi i provvedimenti verso i dipendenti);
- le notizie relative a cambiamenti dell'assetto organizzativo ai livelli apicali;
- gli aggiornamenti del sistema delle deleghe (inclusendo il sistema di poteri e deleghe in materia di sicurezza e salute sul lavoro e ambientale);
- le notizie relative a cambiamenti organizzativi dei ruoli chiave in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro (es: cambiamenti in merito a ruoli, compiti e soggetti delegati alla tutela dei lavoratori);
- modifiche al sistema normativo in materia di sicurezza e salute sul luogo di lavoro e in materia ambientale.

Tali Informazioni devono essere fornite all'Organismo di Vigilanza a cura dei responsabili delle funzioni secondo la propria area di competenza.

Inoltre, per consentire il monitoraggio da parte dell'OdV delle attività di particolare rilevanza svolte nell'ambito delle Attività/Processi Sensibili, i Responsabili di funzione o di attività devono comunicare all'OdV le eventuali informazioni sulle operazioni sensibili, ovvero le informazioni concernenti determinate tipologie di operazioni poste in essere nell'ambito delle attività sensibili utili al fine di consentire all'OdV lo svolgimento dei propri compiti di monitoraggio e controllo.

L'OdV, sulla base della propria esperienza, della conoscenza della Società e delle risultanze delle attività di "controllo e autovalutazione dei rischi", stabilisce i parametri di ricezione delle suddette Informazioni sulle Operazioni Sensibili, in particolare in termini di contenuti, tempistiche, modalità di ricezione e soggetti mittenti, valutandone l'efficacia ai fini dello svolgimento dei propri compiti, nonché la costante coerenza con l'evoluzione di volumi e significatività delle attività.

L'OdV procederà ad informare opportunamente il Consiglio di Amministrazione circa la definizione di detti criteri e parametri.

5.1.4. Segnalazioni di violazioni (c.d. whistleblowing)

Il 29 dicembre 2017 è entrata in vigore la Legge 30 novembre 2017, n. 179, recante «Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato» («Legge sul whistleblowing»).

Tutti i Destinatari del presente Modello possono presentare le Segnalazioni, qualora in buona fede ritengano sussistenti condotte illecite o violazioni del MO 231 (o del Codice Etico) di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte. La Segnalazione si intende in buona fede quando la stessa è effettuata sulla base di una ragionevole convinzione fondata su elementi di fatto e circostanziati.

6. Sistema disciplinare

Il Decreto legislativo 231/2001, nel ricondurre l'esonero da responsabilità di UMANA S.p.A. all'adozione ed all'efficace attuazione di un modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire la realizzazione degli illeciti penali considerati da tale normativa, ha previsto l'introduzione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello.

Emerge, quindi, la rilevanza del sistema disciplinare quale fattore essenziale del Modello Organizzativo ai fini dell'applicabilità all'ente della "esimente" prevista dalla disposizione di legge sopracitata.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'effettiva commissione di un reato e, quindi, dal sorgere e dall'esito di un eventuale procedimento penale.

Nell'applicazione del sistema disciplinare, definito nei dettagli nel documento "PRO 231.02 - Sistema Disciplinare" (VEDI parte speciale), è requisito fondamentale delle sanzioni la loro proporzionalità rispetto alla violazione rilevata, proporzionalità che dovrà essere valutata in ossequio a due criteri:

- la gravità della violazione;
- la tipologia di rapporto di lavoro.

In particolare, con riferimento alle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 231/2001 ed alle segnalazioni di violazioni del Modello, di cui al precedente paragrafo 5.1.4, si precisa che, ai sensi dell'art. 6, comma 2 quater D.Lgs. 231/2001, il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del segnalante. È onere del datore di lavoro, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, dimostrare che tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

6.1. Gravità della violazione

Il sistema disciplinare aziendale di UMANA è costituito dalle norme del codice civile e dalle norme stabilite dallo Statuto dei Lavoratori e dal CCNL applicato. In particolare, il sistema disciplinare descrive i comportamenti sanzionati secondo il rilievo che assumono le singole fattispecie considerate e le sanzioni in concreto previste per la commissione dei fatti stessi sulla base della loro gravità.

6.2. Tipologia di rapporto di lavoro

6.2.1. Lavoratori Dipendenti interni

Le risorse legate con diverse tipologie di rapporto di lavoro subordinato a UMANA S.p.A. trovano disciplina prioritaria nella normativa prevista dalla applicazione congiunta del CCNL del Commercio e dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970).

Al fine di ottemperare alle previsioni del D.lgs 231 in relazione all'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto, da parte dei dipendenti non dirigenti, delle misure previste nel M.O., l'azienda si avvarrà del sistema disciplinare conforme al CCNL applicato.

6.2.2. Lavoratori Dipendenti temporanei

I dipendenti somministrati legati con diverse tipologie di contratto di lavoro subordinato, trovano disciplina prioritaria nella normativa prevista dalla applicazione congiunta del CCNL applicato dall'azienda presso cui prestano servizio e dello Statuto dei Lavoratori (legge 300/1970).

6.2.3. Amministratori

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più componenti del Consiglio di Amministrazione, l'Organismo di Vigilanza contatta l'Assemblea dei Soci.

L'Assemblea, una volta esaminata la segnalazione, decreterà l'erogazione di una sanzione che verrà formalizzata e attuata a cura del OdV.

6.2.4. Collaboratori con rapporto contrattuale non dipendente

Ogni comportamento posto in essere dai collaboratori, dai consulenti o da altri terzi collegati potrà determinare l'applicazione di penali o la risoluzione del rapporto contrattuale.

A tal fine è previsto, soprattutto nel caso di attività affidate a terzi in "outsourcing", l'inserimento nei contratti di specifiche clausole.

7. Diffusione del Modello

Ai fini dell'efficace attuazione del Modello Organizzativo, è obiettivo generale di UMANA garantire verso tutti i destinatari del M.O. una corretta conoscenza e divulgazione delle regole di condotta ivi contenute. Tutto il personale dipendente, dirigenti, amministratori, sindaci, consulenti e collaboratori esterni, sono tenuti ad avere piena conoscenza sia degli obiettivi di correttezza e trasparenza che si intendono perseguire con il M.O., che delle modalità con le quali UMANA intende perseguirli.

7.1. Formazione iniziale

L'adozione del presente M.O. è comunicata a tutto il personale.

In particolare l'informazione e la formazione viene disposta attraverso:

- incontri con tutto il personale di sede e di filiale tenuti dall'Amministratore Delegato, o da altra persona competente delegata, per illustrare i contenuti del Decreto, l'importanza dell'effettiva attuazione del modello, l'impatto che ha la sua attuazione sull'operatività;
- inserimento della documentazione informatica nella rete aziendale, mentre copia cartacea è tenuta dall'OdV a disposizione del personale che ne faccia richiesta. Il Codice di Comportamento, come il Codice Etico e la Politica SA8000, viene inserito nella VPN della Società e reso disponibile a tutti.

Ai nuovi assunti viene illustrato il Codice di Comportamento, che viene da essi sottoscritto.

Il personale formato dovrà sottoscrivere una dichiarazione di presa visione del M.O. e un impegno, nello svolgimento delle proprie attività afferenti alle aree rilevanti ai fini del Decreto e in ogni altra attività che possa realizzarsi nell'interesse o a vantaggio della Società, al rispetto dei principi, regole e procedure in esso contenuti.

L'attività di formazione finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e del M.O. è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione della qualifica dei destinatari e della tipologia dell'attività svolta e dell'aver o meno funzioni di rappresentanza della Società.

In particolare UMANA prevede l'erogazione di corsi destinati a tutto il personale che illustrino, secondo un approccio modulare:

- il contesto normativo;
- il M.O. adottato dalla Società;
- l'OdV e la gestione del M.O.

La partecipazione ai processi formativi è obbligatoria e verrà registrata in appositi documenti già presenti nel Sistema di gestione Qualità. La verifica dell'efficacia dell'apprendimento viene effettuata con le modalità già in atto con il Sistema Qualità e SA8000.

7.2. Diffusione ai partner

I soggetti esterni alla società (collaboratori, docenti, consulenti, fornitori, etc.) devono essere informati del contenuto del Codice di Comportamento e dell'applicazione del Modello Organizzativo e dell'esigenza di UMANA S.p.A. che il loro comportamento sia conforme alle procedure descritte nel Modello.

8. Aggiornamento del Modello Organizzativo

Le modifiche ed integrazioni del Modello Organizzativo, finalizzate a garantire la continua adeguatezza del Modello stesso, anche a seguito di modifiche organizzative e di eventuali successive prescrizioni del Decreto, sono anch'esse rimesse alla competenza del Consiglio di Amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione deve altresì garantire, anche attraverso l'intervento dell'Organismo di Vigilanza, l'aggiornamento dell'"analisi del rischio compimento reati D.lgs. 231" ed eventualmente delle "attività aziendali sensibili" in relazione alle esigenze di adeguamento che si rendessero necessarie nel futuro.

Gli interventi di adeguamento e/o aggiornamento del Modello saranno realizzati essenzialmente in occasione di:

- aggiornamenti normativi (introduzione di nuove fattispecie di reati);
- violazioni del M.O. e/o esiti negativi di verifica sull'efficacia del medesimo;
- modifiche della struttura organizzativa della Società.

Il Modello deve essere soggetto a verifiche da parte dell'OdV secondo quanto stabilito nel Regolamento del quale l'Organismo stesso si è dotato.

9. Verifiche sull'efficacia del Modello Organizzativo

Ai fini dell'espletamento del compito istituzionale di verifica circa l'efficacia del modello, l'OdV potrà porre in essere diversi tipi di verifiche:

- verifiche sugli atti: annualmente si procederà ad una verifica dei principali atti societari con particolare attenzione ai rapporti degli enti preposti al monitoraggio dei sistemi di gestione (KPMG, Bureau Veritas, ...) e dei contratti di maggior rilievo conclusi dalla società in aree di attività a rischio;
- verifiche delle procedure: periodicamente sarà verificato l'effettivo funzionamento del presente Modello con le modalità stabilite dall'OdV;
- verifica periodica di tutte le segnalazioni ricevute nel corso dell'anno, di attuazione ed efficacia delle azioni messe in atto dall'OdV e dagli altri soggetti interessati, degli eventi considerati rischiosi;
- verifica periodica della consapevolezza del personale rispetto alle ipotesi di reato previste dal Decreto, con interviste a campione.



Per ogni verifica, sarà redatto un rapporto scritto da sottoporre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione di UMANA (in concomitanza con il rapporto annuale predisposto dall'OdV che evidenzia eventuali carenze e suggerisca le azioni da intraprendere.

La verifica sarà effettuata secondo modalità che verranno determinate dall'OdV e anche, se del caso, avvalendosi di professionalità esterne.

- FINE -