



**MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E
CONTROLLO**

AI SENSI DEL D.LGS. N. 231/2001

DI

**UNITIRRENO SUBMARINE NETWORK
S.P.A.**

**APPROVATO DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NEL
CORSO DELLA RIUNIONE DEL 30 MAGGIO 2024**

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	1 di 78
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

INDICE

PARTE GENERALE	3
1 LA NORMATIVA	4
1.1 PREMessa	4
1.2 SCOPO DEL DOCUMENTO	4
1.3 CAMPO DI APPLICAZIONE	5
1.4 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231	5
1.5 I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ	6
1.6 L'EFFICACIA "ESIMENTE" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO	7
1.7 I REATI	8
1.8 LE SANZIONI	14
1.9 I DELITTI TENTATI	17
1.10 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO	17
1.11 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO	17
1.12 LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA	18
2 IL MODELLO 231 DI UNITIRRENO	19
2.1 IL GRUPPO UNIDATA	19
2.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE DEL GRUPPO UNIDATA	19
2.3 ARCHITETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO	20
2.4 SCOPO E CARATTERI DEL MODELLO	20
2.5 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO	21
2.6 ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO	23
2.7 PRESTAZIONE DI SERVIZI CON LE ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO	23
2.8 I PROTOCOLLI	23
2.9 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO	24
3 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO	25
4 PRINCIPI ED ETICA DEL GRUPPO UNIDATA	27
4.1 IL CODICE ETICO	27
5 ORGANISMO DI VIGILANZA	27
5.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI	27
5.2 NOMINA E DURATA	29
5.3 CAUSE DI INELEGIBILITÀ E DECADENZA	29
5.4 CAUSE DI SOSPENSIONE, TEMPORANEO IMPEDIMENTO, RINUNCIA	31
5.5 FUNZIONI E POTERI	32
5.6 MODALITÀ E PERIODICITÀ DEL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI	33
5.7 VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO	33
6 WHISTLEBLOWING E FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA	34
6.1 FLUSSI INFORMATIVI	34
6.2 SEGNALAZIONE DI ILLECITI E TUTELA DEL SEGNALANTE (WHISTLEBLOWING)	35
7 SISTEMA DISCIPLINARE	36
7.1 PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE	36
7.2 CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI	37
8 INFORMAZIONE E FORMAZIONE	37
8.1 DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI	38
8.2 ALTRI DESTINATARI	39
8.3 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE	39
9 DEFINIZIONI E GLOSSARIO	41

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	2 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

PARTE GENERALE

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	3 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

1 LA NORMATIVA

1.1 PREMESSA

Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (il “**Decreto 231**” o il “**Decreto**”) ha introdotto, per la prima volta nel nostro ordinamento, la disciplina della responsabilità amministrativa degli enti che va ad aggiungersi a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto illecito.

In base a tale disciplina, l’ente è responsabile per i reati commessi dai propri vertici aziendali (soggetti “apicali”) o anche da semplici dipendenti (soggetti “sottoposti”), purché questi abbiano agito nell’interesse o a vantaggio dell’ente medesimo.

La responsabilità viene meno se l’ente dimostra di aver adottato un modello di organizzazione, di gestione e di controllo (“**Modello 231**”) tale per cui l’azione sia stata commessa da una singola persona in violazione delle disposizioni aziendali.

L’adozione di modelli organizzativi e gestionali e la creazione di organismi di vigilanza con il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello costituiscono mezzi idonei di prevenzione dei reati commessi da soggetti apicali e sottoposti ed evitano l’estensione della responsabilità dal soggetto che ha commesso il reato alla società.

La responsabilità amministrativa della società è, in ogni caso, esclusa se i soggetti apicali e/o i loro sottoposti hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi.

Questo documento è stato redatto ai sensi e per gli effetti di cui al Decreto 231 allo scopo di descrivere in forma organizzata le regole, le norme comportamentali e di controllo che disciplinano l’organizzazione e la gestione di Unidata S.p.A. (“**Unidata**”), nonché delle società Unifiber S.p.A. (“**Unifiber**”) e Unitirreno Submarine Network S.p.A. (“**Unitirreno**” o la “**Società**”), anche collettivamente indicate come il “**Gruppo Unidata**” o il “**Gruppo**”.

Il presente documento, corredato di tutti i suoi allegati, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Unitirreno con delibera del 30 maggio 2024.

1.2 SCOPO DEL DOCUMENTO

Il presente documento costituisce e descrive il Modello Organizzativo per la prevenzione dei reati previsti nel Decreto.

Unitirreno - sensibile all’esigenza di assicurare condizioni di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, a tutela della posizione e dell’immagine propria, delle aspettative dei propri azionisti e del lavoro dei propri dipendenti - ha ritenuto conforme alle proprie politiche aziendali procedere all’attuazione prima e al successivo aggiornamento del modello di organizzazione e di gestione previsto dal Decreto Legislativo 231/2001 (di seguito denominato il “Modello”).

Tale iniziativa è stata assunta nella convinzione che l’adozione di tale Modello - al di là delle prescrizioni del Decreto, che indicano il Modello stesso come elemento facoltativo e non obbligatorio - possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti coloro che operano in nome e per conto di Unitirreno, affinché seguano, nell’espletamento delle proprie attività, dei

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	4 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

comportamenti corretti e lineari, tali da prevenire il rischio di commissione dei reati contemplati nel Decreto.

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure nonché di strumenti organizzativi e attività di controllo per dare attuazione alle prescrizioni del decreto.

1.3 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Modello Organizzativo è applicabile a UNITIRRENO SUBMARINE NETWORK S.p.A., sede legale in Viale A. G. Eiffel, 100 Commercium M25 – M26 00148 – Roma - Reg. Imp. Roma - C.F./P.IVA: 16958141000.

Le indicazioni e le prescrizioni del presente documento si applicano a tutti i dipendenti di Unitirreno, soggetti con funzioni apicali e soggetti subordinati, nonché ad ogni figura esterna (sia persona fisica sia giuridica) nei limiti delle azioni e delle attività gestite in forme contrattualizzate.

Il presente documento sarà soggetto ad una revisione periodica in funzione dei cambiamenti del sistema di governo dei processi aziendali, e per l'osservanza puntuale delle norme giuridiche in materia e loro integrazioni e variazioni.

1.4 IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001, N. 231

Il Decreto 231 in attuazione della delega conferita al Governo con l'art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300, disciplina la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, delineandone i principi generali e i criteri di attribuzione.

Il Decreto 231 ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune convenzioni internazionali, introducendo nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (assimilabile, sostanzialmente, alla responsabilità penale) a carico degli enti (da intendersi come società, associazioni, consorzi, ecc.) per una serie di reati commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da persone che agiscono per loro conto.

L'ente non risponde, invece, se l'autore del Reato presupposto ha agito nell'interesse esclusivo proprio o di terzi.

La responsabilità dell'ente si aggiunge – in via diretta ed autonoma¹ – a quella della persona fisica, che ha commesso materialmente il Reato 231.

La responsabilità dell'ente sussiste se viene accertato un *deficit* nella sua organizzazione che ha reso possibile la commissione del Reato 231 da parte della persona fisica (c.d. colpa di organizzazione), se cioè non ha implementato un apparato di regole, procedure e presidi precauzionali volti a minimizzare i rischi insiti nelle proprie Attività a rischio reato; in quest'ottica, il principale strumento a disposizione dell'ente per dimostrare l'assenza di profili di colpa di organizzazione - e non incorrere, quindi, nella responsabilità amministrativa delineata dal D.lgs. 231/2001 - è costituito dall'adozione ed efficace attuazione, prima della commissione di un Reato presupposto, di un Modello di

¹ In base all'art. 8 del D.lgs. n. 231/2001: "Autonomia della responsabilità dell'ente – 1. la responsabilità dell'ente sussiste anche quando: a) l'autore del reato non è stato identificato o non è imputabile; b) il reato si estingue per una causa diversa dall'amnistia. 2. Salvo che la legge disponga diversamente, non si procede nei confronti dell'ente quando è concessa amnistia per un reato in relazione al quale è prevista la sua responsabilità e l'imputato ha rinunciato alla sua applicazione. 3. L'ente può rinunciare all'amnistia".

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	5 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenirne la realizzazione.

1.5 I CRITERI DI IMPUTAZIONE DELLA RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 5 del Decreto 231, può sorgere una responsabilità dell'ente per Reati presupposto commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- a) da persone fisiche che rivestono **funzioni di rappresentanza**, di **amministrazione** o di **direzione**, anche se di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso (cc.dd. apicali)²;
- b) da **persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti di cui sopra** (cc.dd. sottoposti)³.

I concetti di *interesse* e *vantaggio*, contemplati nell'art. 5 del Decreto 231 quali criteri - tra loro alternativi - di imputazione oggettiva dell'illecito all'ente, hanno significati diversi.

L'*interesse* esprime la direzione finalistica della condotta della persona fisica ad arrecare un beneficio all'ente, da verificare secondo una prospettiva *ex ante* ("a monte" dell'evento). Tale direzione deve trovare riscontro nell'idoneità della condotta a produrre il beneficio per l'ente; non è, invece, richiesto che lo stesso venga effettivamente conseguito.

Il *vantaggio* è il risultato materiale del reato, verificabile *ex post*: assume quindi connotati oggettivi e rileva anche se conseguito dall'ente nonostante la persona fisica non agisse nel suo interesse.

I due requisiti dell'interesse e del vantaggio possono coesistere; è, tuttavia, sufficiente che ne ricorra solo uno per innescare la responsabilità dell'ente.

L'inclusione dei reati colposi (art. 25-*septies* del decreto 231 in materia di salute e sicurezza sul lavoro e art. 25-*undecies* in materia ambientale) all'interno del catalogo dei Reati presupposto ha fatto dubitare della loro conciliabilità con i criteri dell'interesse o vantaggio dell'ente: i reati colposi, infatti, sono per definizione non voluti e, dunque, difficilmente immaginabili come realizzati per un qualche interesse o vantaggio.

Sul punto, le Sezioni Unite della Cassazione, nella sentenza 24 aprile 2014, n. 38343 (c.d. Thyssen), seguite dalla giurisprudenza successiva, hanno chiarito che nei reati colposi l'interesse va riferito alla condotta colposa e non all'evento che ne è derivato: così, sarà da ritenere commesso nell'interesse dell'ente un reato che ha tratto origine da una decisione di risparmiare sui costi necessari per prevenirlo (ad es., le lesioni di un lavoratore connesse ad un infortunio occorso a causa di un difetto di manutenzione delle scale serventi l'area adibita a ufficio, mai risolto per non sopportare i relativi costi di intervento).

² A titolo esemplificativo, si considerano rientranti in questa categoria i soggetti posti in posizione apicale, vale a dire il presidente, gli amministratori, i direttori generali, il direttore di una filiale o di una divisione, nonché l'amministratore di fatto o il socio unico che si occupa della gestione.

³ Devono considerarsi "sottoposti" agli apicali, tutti i soggetti aventi un rapporto funzionale con l'ente. Pertanto, oltre ai lavoratori subordinati, rientrano in questa categoria, anche i soggetti che intrattengono con la Società un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa prevalentemente personale e senza il vincolo della subordinazione (lavoro a progetto, lavoro somministrato, inserimento, tirocinio di orientamento), ovvero qualsiasi altro rapporto contemplato dall'art. 409 del codice di procedura civile, nonché i prestatori di lavoro occasionali.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	6 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

1.6 L'EFFICACIA "ESIMENTE" DEL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO

Gli articoli 6 e 7 del Decreto 231 disciplinano i criteri di imputazione soggettiva dell'illecito all'ente. Tali criteri differiscono in base alla funzione svolta dall'autore del Reato 231 all'interno dell'organizzazione.

Se si tratta dei Soggetti Apicali, la responsabilità dell'ente è presunta; l'ente può tuttavia andare esente da responsabilità se dimostra che:

1. l'Organo Dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, **modelli di organizzazione e di gestione e di controllo** idonei a prevenire la realizzazione di reati della specie di quello verificatosi;
2. il compito di vigilare sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza dei modelli e di curare il loro aggiornamento è stato affidato a un **organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo**;
3. le persone hanno commesso il reato **eludendo fraudolentemente** i modelli di organizzazione e di gestione;
4. non vi è stata omessa o insufficiente **vigilanza** da parte dell'organismo di controllo.

Se il Reato 231 è stato commesso dai Soggetti Sottoposti il meccanismo muta: l'accusa deve provare la responsabilità dell'ente, dimostrando che la commissione del Reato 231 è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione o vigilanza che gravano sui Soggetti Apicali.

In sintesi: se autore del Reato 231 è un apicale, grava sull'ente l'onere di dimostrare l'assenza di una propria colpa di organizzazione, secondo i criteri indicati dall'art. 6 del Decreto 231; di contro, se autore del Reato 231 è un sottoposto, grava sull'accusa l'onere di dimostrare una colpa di organizzazione dell'ente.

In entrambi i casi, l'adozione e l'efficace attuazione del Modello, pur non costituendo un obbligo giuridico, costituiscono il principale strumento a disposizione dell'ente per rappresentare l'assenza di *deficit* organizzativi al proprio interno e, in definitiva, per andare esente dalla responsabilità stabilita dal Decreto 231.

Il Decreto 231 non indica, tuttavia, analiticamente le caratteristiche e i contenuti del Modello: si limita a dettare alcuni principi di ordine generale e taluni vincoli essenziali di contenuto.

In generale, il Modello deve prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge, nonché a rilevare ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio.

In particolare, deve:

- individuare le attività nell'ambito delle quali possono essere commessi i Reati presupposto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in relazione a tali attività;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati presupposto;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello;

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	7 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello.

Con riferimento all’efficace attuazione del Modello, il Decreto 231 prevede, inoltre, la necessità di una verifica periodica e di una modifica dello stesso in caso di mutamenti nell’organizzazione o nell’attività dell’ente o, ancora, qualora emergano lacune da correggere.

Accanto a tali previsioni, Il Decreto Legislativo 10 marzo 2023, n. 24 (c.d. “Decreto Whistleblowing”) recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell’Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali», abrogando le precedenti disposizioni introdotte dalla legge n. 179/2017 in materia di c.d. *whistleblowing* ha previsto all’art. 6, comma 2-bis del Decreto 231 che il Modello deve prevedere canali di segnalazione interna che consentano tanto ai Soggetti Apicali, quanto ai Soggetti Sottoposti, di presentare segnalazioni relative a violazioni o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito del proprio contesto lavorativo commesse ai danni dell’interesse pubblico o dell’ente, nonché condotte illecite rilevanti ai sensi del Decreto 231 e violazioni del Modello.

I canali di segnalazione previsti dal Modello devono garantire la riservatezza dell’identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione; inoltre, il Modello deve prevedere il divieto di porre in essere atti ritorsivi nei confronti del dipendente che effettua segnalazioni e un idoneo sistema disciplinare.

In conformità alla disciplina sopra esaminata, il presente Modello – e la Procedura Whistleblowing del Gruppo Unidata che trova applicazione anche nei confronti della Società – prevede che (i) nei confronti del Personale che effettui una segnalazione ai sensi del presente Modello o di chi abbia collaborato alle attività di riscontro riguardo alla fondatezza della segnalazione non è consentita, né tollerata, alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria o comunque sleale, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione; (ii) gli atti ritorsivi da chiunque posti in essere nei confronti dei Dipendenti che abbiano effettuato una segnalazione, ovvero le segnalazioni da chiunque fatte con dolo o colpa grave sono passibili di sanzioni disciplinari.

1.7 I REATI

Una responsabilità amministrativa dell’ente può trarre origine esclusivamente dalla commissione di uno dei reati tassativamente indicati per legge (i cc.dd. “**Reati presupposto**”): per la gran parte, essi sono contenuti nel D.lgs. 231/2001, agli artt. da 24 a 25-*duodevicies*; ulteriori indicazioni si rinvengono all’art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146 e in talune leggi speciali.

Al momento dell’approvazione del presente Modello, i Reati presupposto della responsabilità dell’ente possono essere raggruppati nelle seguenti categorie: (A) reati commessi nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro Ente Pubblico; (B) delitti informatici e di trattamento illecito di dati; (C) delitti di criminalità organizzata; (D) reati in tema di falsità in monete, carte di pubblico credito, valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento; (E) delitti contro l’industria e il commercio; (F) reati in materia societaria; (G) reati con finalità di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico; (H) delitto di pratiche di mutilazione genitale femminile e reati contro la personalità individuale; (I) reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato; (J) delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell’igiene e

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	8 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

della salute sul lavoro; (K) delitti di ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita e autoriciclaggio; (L) delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori; (M) delitti in materia di violazione del diritto di autore; (N) delitti contro l'amministrazione della giustizia; (O) reati ambientali; (P) delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare); (Q) reati di razzismo e xenofobia; (R) reati di frode in competizioni sportive (S) reati tributari; (T) reati di contrabbando; (U) delitti contro il patrimonio culturale; (V) riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (W) reati transnazionali; (X) inosservanza delle sanzioni interdittive.

Nello specifico, i Reati riconducibili a ciascuna categoria sono i seguenti:

A. Reati commessi nei rapporti con la pubblica amministrazione e contro il patrimonio dello Stato o di altro ente pubblico (artt. 24 e 25)

1. malversazione di erogazioni pubbliche;
2. indebita percezione di erogazioni pubbliche;
3. turbata libertà degli incanti;
4. turbata libertà del procedimento di scelta del contraente;
5. frode nelle pubbliche forniture;
6. truffa in danno dello Stato, di altro ente pubblico o dell'Unione Europea;
7. truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche;
8. frode informatica in danno dello Stato o di altro ente pubblico;
9. indebita percezione di aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale;
10. peculato offensivo degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
11. peculato mediante profitto dell'errore altrui offensivo degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
12. concussione;
13. corruzione per l'esercizio della funzione;
14. corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio;
15. corruzione in atti giudiziari;
16. induzione indebita a dare o promettere utilità;
17. istigazione alla corruzione;
18. peculato, concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità, corruzione e istigazione alla corruzione di membri delle Corti internazionali o degli organi delle Comunità Europee o di assemblee parlamentari internazionali e di funzionari delle Comunità Europee e di Stati esteri;
19. abuso d'ufficio offensivo degli interessi finanziari dell'Unione Europea;
20. traffico di influenze illecite, come modificato dalla legge 9 gennaio 2019, n. 3.

B. Delitti informatici e di trattamento illecito di dati (art. 24-bis)

1. falsità in un documento informatico pubblico o avente efficacia probatoria;
2. accesso abusivo ad un sistema informatico o telematico;
3. detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, codici e altri mezzi atti all'accesso a sistemi informatici o telematici;
4. detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a danneggiare o interrompere un sistema informatico o telematico;

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	9 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

5. intercettazione, impedimento o interruzione illecita di comunicazioni informatiche o telematiche;
6. detenzione, diffusione e installazione abusiva di apparecchiature e di altri mezzi atti ad intercettare, impedire od interrompere comunicazioni informatiche o telematiche;
7. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici;
8. danneggiamento di informazioni, dati e programmi informatici utilizzati dallo Stato o da un altro ente pubblico o comunque di pubblica utilità;
9. danneggiamento di sistemi informatici e telematici;
10. danneggiamento di sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
11. frode informatica del certificatore di firma elettronica;
12. delitti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica introdotti dal d.l. 21 settembre 2019, n. 105.

C. Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter)

1. associazione per delinquere;
2. associazione a 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;
3. associazioni di tipo mafioso, anche straniere;
4. scambio elettorale politico-mafioso;
5. sequestro di persona a scopo di estorsione;
6. associazione a delinquere finalizzata allo spaccio di sostanze stupefacenti o psicotrope;
7. delitti concernenti la fabbricazione ed il traffico di armi da guerra, esplosivi ed armi clandestine.

D. Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis)

1. falsificazione di monete, spendita e introduzione nello Stato, previo concerto, di monete falsificate;
2. alterazione di monete;
3. spendita e introduzione nello Stato, senza concerto, di monete falsificate;
4. falsificazioni di valori di bollo, introduzione nello Stato, acquisto, detenzione o messa in circolazione di valori di bollo falsificati;
5. contraffazione di carta filigranata in uso per la fabbricazione di carte di pubblico credito o di valori di bollo;
6. fabbricazione o detenzione di filigrane o di strumenti destinati alla falsificazione di monete, di valori di bollo o di carta filigranata;
7. uso di valori di bollo contraffatti o alterati;
8. contraffazione, alterazione o uso di marchi o segni distintivi ovvero di brevetti, modelli e disegni;
9. introduzione nello Stato e commercio di prodotti con segni falsi.

E. Delitti contro l'industria ed il commercio (art. 25-bis.1)

1. turbata libertà dell'industria e del commercio;
2. illecita concorrenza con minaccia o violenza;
3. frodi contro le industrie nazionali;
4. frode nell'esercizio del commercio;
5. vendita di sostanze alimentari non genuine come genuine;
6. vendita di prodotti industriali con segni mendaci;

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	10 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

7. fabbricazione e commercio di beni realizzati usurpando titoli di proprietà industriale;
8. contraffazione di indicazioni geografiche o denominazioni di origine dei prodotti agroalimentari.

F. Reati societari (art. 25-ter)

1. false comunicazioni sociali;
2. false comunicazioni sociali delle società quotate;
3. falso in prospetto e falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione⁴;
4. impedito controllo⁵;
5. formazione fittizia del capitale;
6. indebita restituzione dei conferimenti;
7. illegale ripartizione degli utili e delle riserve;
8. illecite operazioni sulle azioni o quote sociali o della società controllante;
9. operazioni in pregiudizio dei creditori;
10. omessa comunicazione del conflitto di interessi;
11. indebita ripartizione dei beni sociali da parte dei liquidatori;
12. illecita influenza sull'assemblea;
13. aggio;
14. ostacolo all'esercizio delle funzioni delle autorità pubbliche di vigilanza;
15. corruzione tra privati;
16. istigazione alla corruzione tra privati;
17. false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare nell'ambito di fusioni transfrontaliere, introdotto dal D.lgs. 19/2023.

G. Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater)

H. Reati contro la personalità individuale (artt. 25-quater.1 e 25-quinquies)

1. pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili;
2. riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù;
3. prostituzione minorile;
4. pornografia minorile;
5. detenzione o accesso a materiale pornografico;
6. pornografia virtuale;
7. iniziative turistiche volte allo sfruttamento della prostituzione minorile;
8. tratta di persone;
9. acquisto e alienazione di schiavi;

⁴ L'art. 34 della Legge 28 dicembre 2005 n. 262 (recante disposizioni per la tutela del risparmio e la disciplina dei mercati finanziari, anche nota come "Legge sul risparmio") ha inserito la fattispecie del falso in prospetto all'art. 173-bis del D.lgs. 58/1998 (TUF), abrogando, al contempo, l'art. 2623 c.c. L'art. 37, comma del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha invece inserito la fattispecie di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione all'art. 27 dello stesso decreto, abrogando contestualmente l'art. 2624 c.c. La conseguenza delle suddette abrogazioni è la fuoriuscita dell'illecito di falso in prospetto e di falsità nelle relazioni o nelle comunicazioni delle società di revisione dal novero dei c.d. reati presupposto e con il conseguente venir meno della responsabilità amministrativa dell'ente (Cass. SS.UU. pen., 23 giugno 2011, n. 34476).

⁵ L'articolo 37, comma 35 del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39 ha modificato l'articolo 2625, comma 1 c.c., escludendo la revisione dal novero delle attività di cui la norma sanziona l'impedimento da parte degli amministratori; l'impedito controllo da parte dei revisori è ad oggi disciplinato dall'art. 29 D.lgs. 39/2010, il quale prevede che "1. *I componenti dell'organo di amministrazione che, occultando documenti o con altri idonei artifici, impediscono o comunque ostacolano lo svolgimento delle attività di revisione legale sono puniti con l'ammenda fino a 75.000 euro. 2. Se la condotta di cui al comma 1 ha cagionato un danno ai soci o a terzi, si applica la pena dell'ammenda fino a 75.000 euro e dell'arresto fino a 18 mesi. 3. Nel caso di revisione legale di enti di interesse pubblico, le pene di cui ai commi 1 e 2 sono raddoppiate. 4. Si procede d'ufficio".*

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	11 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

10. intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro.
11. adescamento di minorenni;

I. Reati di abuso di informazioni privilegiate e di manipolazione di mercato (art. 25-sexies)

J. 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)

K. Ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio (art. 25-octies)

L. Delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti e trasferimento fraudolento di valori (art. 25-octies.1)

1. indebito utilizzo e falsificazione di strumenti di pagamento diversi dai contanti;
2. detenzione e diffusione di apparecchiature, dispositivi o programmi informatici diretti a commettere reati riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti;
3. frode informatica produttiva di un trasferimento di denaro, di valore monetario o di valuta virtuali;
4. delitti contro la fede pubblica, il patrimonio o che comunque offendono il patrimonio aventi ad oggetto strumenti di pagamento diversi dai contanti;
5. trasferimento fraudolento di valori.

M. Delitti in materia di violazione del diritto di autore (art. 25-novies)

Delitti in violazione della legge a protezione del diritto di autore e degli altri diritti connessi al suo esercizio.

N. Delitti contro l'amministrazione della giustizia (art. 25-decies)

Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria.

O. Reati ambientali (art. 25-undecies)

1. inquinamento ambientale;
2. disastro ambientale;
3. delitti colposi contro l'ambiente;
4. traffico ed abbandono di materiale ad alta radioattività;
5. circostanze aggravanti (delitti associativi in materia ambientale);
6. uccisione o possesso di esemplari di specie animali o vegetali selvatiche protette;
7. distruzione o deterioramento di habitat all'interno di un sito protetto;
8. illeciti scarichi di acque reflue;
9. attività di gestione di rifiuti non autorizzata;
10. violazioni in materia di bonifica dei siti;
11. violazioni in tema di comunicazione, registri e formulari ambientali;
12. traffico illecito di rifiuti;
13. attività organizzate per il traffico illecito di rifiuti;
14. violazioni in tema di prevenzione e limitazioni delle emissioni atmosferiche;
15. violazioni in tema di importazione, esportazione e commercio delle specie protette;
16. violazioni in tema di impiego di sostanze lesive dell'ozono e dell'ambiente;
17. inquinamento doloso o colposo provocato dai natanti.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	12 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

P. Delitti in materia di immigrazione e condizione dello straniero (art. 25-duodecies)

1. impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare;
2. disposizioni contro le immigrazioni clandestine.

Q. Razzismo e xenofobia (art. 25-terdecies)

Propaganda, istigazione e incitamento alla discriminazione razziale fondati sulla negazione, minimizzazione o apologia della Shoah, dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

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

1. frode in competizioni sportive;
2. esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommessa;
3. esercizio di giochi d'azzardo a mezzo di apparecchi vietati.

S. Reati tributari (art. 25-quinquesdecies)

1. dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
2. dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici;
3. dichiarazione infedele;
4. omessa dichiarazione;
5. emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
6. occultamento o distruzione di documenti contabili;
7. sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte;
8. indebita compensazione.

T. Reati di contrabbando (art. 25-sexiesdecies)

Delitti e contravvenzioni in materia doganale previsti dagli artt. 282 ss. d.P.R. 23 gennaio 1973, n. 43.

U. Delitti contro il patrimonio culturale (art. 25-septiesdecies)

1. furto di beni culturali;
2. appropriazione indebita di beni culturali;
3. ricettazione di beni culturali;
4. falsificazione in scrittura privata relativa a beni culturali;
5. violazioni in materia di alienazione di beni culturali;
6. importazione illecita di beni culturali;
7. uscita o esportazione illecite di beni culturali;
8. distruzione, dispersione, deterioramento, deturpamento, imbrattamento e uso illecito di beni culturali o paesaggistici;
9. contraffazione di opere d'arte.

V. Riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici (art. 25-duodevicies)

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	13 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

W. Reati transnazionali

1. associazione per delinquere;
2. associazione di tipo mafioso;
3. associazione per delinquere finalizzata al contrabbando di tabacchi lavorati esteri;
4. associazione finalizzata al traffico illecito di sostanze stupefacenti o psicotrope;
5. disposizioni contro le immigrazioni clandestine;
6. induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria;
7. favoreggiamento personale.

Si precisa che la commissione dei cc.dd. reati "transnazionali" rileva unicamente qualora il reato sia punito con la pena della reclusione non inferiore nel massimo a quattro anni e sia coinvolto un gruppo criminale organizzato, nonché:

- 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 sostanziali in un altro Stato.

X. Inosservanza delle sanzioni interdittive (art. 23)

1.8 LE SANZIONI

Per gli illeciti amministrativi dipendenti da un Reato 231 sono previste le seguenti tipologie di sanzioni:

- 1) sanzioni pecuniarie;
- 2) sanzioni interdittive;
- 3) confisca;
- 4) pubblicazione della sentenza.

(i) Le sanzioni pecuniarie

Le sanzioni pecuniarie si applicano sempre, anche nel caso in cui la persona giuridica abbia riparato le conseguenze derivanti dal Reato 231.

L'ammontare concreto della sanzione viene determinato dal giudice sulla base di un doppio criterio. Infatti, diversamente dalle "classiche" pene pecuniarie della multa e dell'ammenda, che possono oscillare tra un minimo e un massimo predeterminato dalla legge, nel Decreto 231 le sanzioni pecuniarie seguono un sistema di calcolo c.d. per quote: per ciascuno dei Reati individuati dagli illeciti amministrativi previsti dagli artt. da 24 a 25-*duodevicies*, infatti, la legge prevede un numero minimo e massimo di quote; ad ogni "quota" è poi associato un valore economico che oscilla, a sua volta, tra un importo minimo e massimo. Il numero delle quote selezionate rappresenta il grado di gravità della violazione, mentre il valore da attribuire a ciascuna di esse dipende dalle condizioni patrimoniali dell'ente. In sostanza, il giudice:

- i. in prima battuta determina il numero di quote nell'intervallo compreso tra il minimo e il

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	14 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

massimo previsto specificamente per ciascun illecito, fermo restando che, in generale, il numero di quote non può essere inferiore a 100 e superiore a 1.000. Come detto, poi, nella determinazione del numero delle quote il giudice tiene conto:

- a) della gravità del fatto;
 - b) del grado della responsabilità dell'ente;
 - c) dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti.
- ii. in seconda battuta, attribuisce a ogni singola quota un valore compreso tra un minimo di € 258,00 ed un massimo di € 1.549,00. Nel fissare l'importo della singola quota, il giudice valuta appunto le condizioni economico-patrimoniali dell'ente.

In concreto, le sanzioni pecuniarie potranno, dunque, oscillare tra un minimo di € 25.800, cioè il prodotto del numero minimo di quote per l'importo minimo alle stesse attribuibile, ed un massimo di € 1.549.000, pari al prodotto del numero massimo di quote per l'importo massimo alle stesse associabile.

(ii) Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive si applicano ai soli illeciti che espressamente le contemplano purché (i) l'ente abbia tratto rilevante profitto dal Reato 231 o (ii) vi sia stata reiterazione di illeciti. Tali sanzioni mirano a prevenire la reiterazione dell'illecito e, quando applicate, si aggiungono alle sanzioni pecuniarie.

Tale categoria di sanzioni ricomprende le seguenti misure:

- a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
- b) la sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- c) il divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o la revoca di quelli eventualmente già concessi;
- e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

La durata delle misure interdittive è generalmente temporanea (da un minimo di 3 mesi ad un massimo di 2 anni)⁶, ad esclusione di alcuni casi tassativi nei quali le misure possono assumere carattere definitivo.

L'ente non incorre in sanzioni interdittive, anche qualora astrattamente applicabili, se:

- a) l'autore del Reato 231 ha agito nel prevalente interesse proprio e l'ente ha tratto un vantaggio

⁶ A seguito dell'entrata in vigore della legge 9 gennaio 2019, n. 3 (c.d. Spazza-corrotti), fanno eccezione la concussione, la corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (anche nell'ipotesi aggravata ex art. 319-bis c.p.), la corruzione in atti giudiziari, l'induzione indebita a dare o promettere utilità e l'istigazione alla corruzione dal lato attivo, per le quali è prevista la durata «non inferiore a quattro anni e non superiore a sette» e «non inferiore a due anni e non superiore a quattro», a seconda che il Reato sia commesso da un soggetto apicale ovvero sottoposto all'altrui direzione. Tuttavia, la durata delle sanzioni interdittive ritorna ad essere quella ordinaria stabilita dall'art. 13, co. 2 del Decreto (cioè non inferiore a tre mesi e non superiore a due anni) «se prima della sentenza di primo grado l'ente si è efficacemente adoperato per evitare che l'attività delittuosa sia portata a conseguenze ulteriori, per assicurare le prove dei reati e per l'individuazione dei responsabili ovvero per il sequestro delle somme o altre utilità trasferite e ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi».

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	15 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

- minimo dal Reato 231;
b) il danno cagionato è di minima entità

Più in generale, l'ente può andare esente dall'applicazione di tali sanzioni se prima dell'apertura del dibattimento pone in essere le condotte riparatorie indicate dall'art. 17 del Decreto.

Ai sensi del D.L. 2/2023, le sanzioni interdittive non possono mai essere applicate quando pregiudicano la continuità dell'attività svolta in stabilimenti industriali o parti di essi dichiarati di interesse strategico nazionale se l'ente ha eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il Reato 231 mediante l'adozione e l'attuazione di modelli organizzativi idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi (e il modello organizzativo si considera sempre idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi quando, nell'ambito della procedura di riconoscimento dell'interesse strategico nazionale, sono stati adottati provvedimenti diretti a realizzare il necessario bilanciamento tra le esigenze di continuità dell'attività produttiva e di salvaguardia dell'occupazione e la tutela della sicurezza sul luogo di lavoro, della salute, dell'ambiente e degli altri eventuali beni giuridici lesi dagli illeciti commessi).

(iii) La confisca

Si tratta di una sanzione prevista come obbligatoria in caso di condanna dell'ente; consiste nell'ablazione del prezzo o del profitto del Reato 231 (cioè, rispettivamente, l'utilità promessa all'autore del reato perché lo realizzi e i guadagni, anche di natura non patrimoniale, conseguenti al compimento del Reato 231), ad esclusione della parte che può essere restituita al danneggiato.

Qualora non sia possibile procedere con la confisca diretta del prezzo o del profitto del Reato 231, ad esempio perché non è rinvenibile il beneficio economico che l'ente ha tratto immediatamente da questo, la misura può avere ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato 231 (c.d. confisca per equivalente o di valore).

Il Decreto 231 prevede talune forme di confisca applicabili anche in assenza di sentenza di condanna.

La prima ipotesi è contemplata dall'art. 6, comma 5: si prevede la confisca obbligatoria del profitto che l'ente ha tratto dal Reato 231 commesso da Soggetti Apicali anche nel caso in cui l'ente non sia ritenuto responsabile dell'illecito. In tal caso, la confisca svolge una funzione di compensazione, necessaria per ristabilire l'equilibrio economico alterato dalla commissione del Reato presupposto.

L'art. 15, comma 4 del Decreto 231, prevede altresì la confisca del profitto derivante dalla prosecuzione dell'attività dell'impresa nel caso questa sia affidata a un commissario giudiziale.

Infine, l'art. 23, comma 3 del Decreto 231 prevede la confisca del profitto derivato all'ente dalla prosecuzione dell'attività per l'ipotesi in cui l'ente, cui sia stata applicata una sanzione o una misura cautelare interdittiva, abbia violato gli obblighi o i divieti inerenti a tali sanzioni.

(iv) La pubblicazione della sentenza di condanna

La pubblicazione della sentenza di condanna è disposta nel caso in cui nei confronti dell'ente venga disposta una sanzione interdittiva.

La sentenza è pubblicata a spese della persona giuridica condannata, una sola volta, per estratto o per intero, in uno o più giornali indicati dal giudice nella sentenza di condanna, nonché mediante affissione nel Comune ove l'ente ha la sede principale.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	16 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

1.9 I DELITTI TENTATI

Nelle ipotesi di commissione, nelle forme del tentativo, dei delitti indicati nel Capo I del D.lgs. 231/2001, le sanzioni pecuniarie (in termini di importo) e le sanzioni interdittive (in termini di tempo) sono ridotte da un terzo alla metà. È, invece, esclusa l'irrogazione di sanzioni nei casi in cui l'ente impedisca volontariamente il compimento dell'azione o la realizzazione dell'evento.

1.10 I REATI COMMESSI ALL'ESTERO

Secondo l'art. 4 Decreto 231, l'ente può essere chiamato a rispondere in Italia in relazione ai Reati 231 contemplati dal Decreto 231 commessi all'estero: si pensi all'ipotesi in cui un dipendente di una società italiana sia deceduto all'estero a seguito di un infortunio sul lavoro, determinato dalla violazione delle norme in materia di sicurezza.

Tuttavia, affinché possa sorgere una responsabilità dell'ente per Reati 231 commessi all'estero, è necessario che:

- a) il Reato 231 sia commesso all'estero da un Soggetto Apicale o Sottoposto dell'ente;
- b) l'ente abbia la propria sede principale nel territorio dello Stato italiano;
- c) ricorrano le condizioni per la procedibilità dei reati all'estero (ad es., determinati limiti di pena detentiva stabiliti in astratto per il reato; cittadinanza italiana dell'autore del reato o della persona offesa; ecc.) previste dagli 7, 8, 9 e 10 c.p.⁷;
- d) non stia già procedendo nei confronti dell'ente lo Stato nel quale è stato commesso il fatto;
- e) se il Reato presupposto è punibile a richiesta del Ministro della Giustizia, la richiesta sia formulata anche nei confronti dell'ente stesso.

La Relazione illustrativa al Decreto 231 sottolinea - come *ratio* di tale opzione normativa - la necessità di non lasciare sfornita di sanzione una situazione di frequente verifica, anche al fine di evitare facili elusioni dell'intero impianto normativo in esame.

1.11 IL PROCEDIMENTO DI ACCERTAMENTO DELL'ILLECITO AMMINISTRATIVO

La responsabilità per illecito amministrativo derivante da Reato 231 viene accertata nell'ambito di un procedimento penale. A tal proposito, l'art. 36 del Decreto 231 prevede che *«la competenza a conoscere gli illeciti amministrativi dell'ente appartiene al giudice penale competente per i reati dai quali gli stessi dipendono. Per il procedimento di accertamento dell'illecito amministrativo dell'ente si osservano le disposizioni sulla composizione del tribunale e le disposizioni processuali collegate relative ai reati dai quali l'illecito amministrativo dipende»*.

L'ente partecipa al procedimento penale con il proprio rappresentante legale, salvo che questi sia imputato (o indagato, nella fase che precede l'esercizio dell'azione penale) per il Reato 231 da cui dipende l'illecito amministrativo: se ricorre tale situazione, l'ente potrà comunque partecipare al procedimento nominando un rappresentante *ad hoc*.

⁷ Tale rinvio è da coordinare con le previsioni degli articoli da 24 a 25-*quinquiesdecies* del D.lgs. 231/2001, sicché - anche in ossequio al principio di legalità di cui all'art. 2 del D.lgs. 231/2001 - a fronte della serie di reati menzionati dagli artt. 7-10 c.p., la società potrà rispondere soltanto di quelli per i quali la sua responsabilità sia prevista da una disposizione legislativa *ad hoc*.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	17 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

In ogni caso, quando il legale rappresentante o il rappresentante *ad hoc* non compare, l'ente costituito è rappresentato dal difensore (art. 39, commi 1 e 4 del D.lgs. 231/2001).

1.12 LE LINEE GUIDA DI CATEGORIA

L'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001 prevede "I modelli di organizzazione e di gestione possono essere adottati, garantendo le esigenze di cui al comma 2, sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti, comunicati al Ministero della giustizia che, di concerto con i Ministeri competenti, può formulare, entro trenta giorni, osservazioni sulla idoneità dei modelli a prevenire i reati".

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 6, comma 3, del D.lgs. 231/2001, Confindustria ha per prima emanato un codice di comportamento per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo (Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. n. 231/2001; di seguito, "Linee guida di Confindustria") fornendo, tra l'altro, le indicazioni metodologiche per l'individuazione delle aree di rischio e la struttura del modello di organizzazione, gestione e controllo.

Sul punto le Linee guida suggeriscono di utilizzare i processi di risk assessment e risk management e prevedono le seguenti fasi per la definizione del modello di organizzazione, gestione e controllo:

- identificazione dei rischi;
- progettazione di un sistema di controllo preventivo;
- adozione di alcuni strumenti generali tra cui i principali sono un codice etico e un sistema disciplinare;
- individuazione dei criteri per la scelta dell'organismo di controllo.

Nella predisposizione del presente Modello, Unitirreno si è ispirata alle Linee Guida di Confindustria (salvo che per i necessari adattamenti dovuti alla propria particolare struttura organizzativa).

Si è altresì presa visione del "Position Paper" dell'Associazione Italiana *Internal Auditors*, nonché degli standard internazionali in materia di controllo interno (quali il CoSO Report, proposto dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) che, in sintesi, prevedono:

- l'individuazione delle aree di rischio, vale a dire in quale area/settore aziendale sia possibile la realizzazione dei reati previsti dal Decreto;
- obblighi di informazione verso l'Organismo di Vigilanza, volti a soddisfare le esigenze di controllo sul funzionamento, l'efficacia e l'osservanza del Modello;
- la predisposizione di un sistema di controllo ragionevolmente in grado di prevenire o ridurre il rischio di commissione dei reati attraverso l'adozione di appositi protocolli.

In tale contesto, particolare importanza assumono le strutture organizzative, le attività e le regole attuate dal management e dal personale aziendale, finalizzate ad assicurare:

- efficacia ed efficienza delle operazioni gestionali;
- attendibilità delle informazioni aziendali, sia verso terzi sia verso l'interno;
- conformità alle leggi, ai regolamenti, alle norme ed alle politiche interne.

Le regole contenute nel Modello, inoltre, sono coerenti con quelle del Codice Etico.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	18 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

2 IL MODELLO 231 DI UNITIRRENO

2.1 IL GRUPPO UNIDATA

Unidata S.p.A. è stata fondata nel 1985 e da allora vanta un percorso ricco di esperienze e di successi imprenditoriali. La società è stata pioniera della microinformatica in Italia e già dal decennio successivo, nel 1994, si è avvicinata alle reti locali e geografiche, iniziando così la sua attività nel settore Internet come uno dei primi ISP in Italia, posizionandosi progressivamente nelle telecomunicazioni e nel c.d. *System Integration*.

Unifiber S.p.A. è stata costituita nel 2020 e offre servizi di telecomunicazione e rete dati; realizza iniziative “TPF THIRD PARTY FINANCING” e altri strumenti di ingegneria finanziarie. Ha lo scopo di realizzare progetti finalizzati alla costruzione di infrastrutture di telecomunicazioni.

Unitirreno S.p.A. è stata costituita nel 2022 e costituisce una *partnership* tra Unidata ed esperti del settore per migliorare le fondamenta dell'infrastruttura digitale italiana attraverso la realizzazione di un nuovo sistema di cavi sottomarini nel Mar Tirreno. Il sistema, lungo circa 890 chilometri, collegherà Mazara del Vallo a Genova con un punto di snodo a Roma e l'opzione Sardegna.

Il Gruppo Unidata ha sempre operato con la massima attenzione ai temi della responsabilità sociale e in tale ottica, oltre alla trasformazione di Unidata in società Benefit ad aprile 2022, ha ritenuto di fare adottare alle principali società operative del Gruppo un proprio Modello 231 conforme ai requisiti previsti dal D.lgs. 231/2001, coerente con il contesto normativo e regolamentare di riferimento, con i principi già radicati nella propria cultura di *governance* e con le indicazioni contenute nelle Linee guida di Confindustria.

2.2 IL MODELLO DI GOVERNANCE DEL GRUPPO UNIDATA

I principi su cui si fonda il governo societario sono posti dagli Statuti e dalle altre fonti di grado subordinato.

Il Sistema dei controlli interni per le società del Gruppo Unidata è costituito dall'insieme delle regole e delle procedure attraverso le quali le singole strutture organizzative concorrono al conseguimento degli obiettivi aziendali e delle seguenti principali finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Le variazioni organizzative che interessano le funzioni aziendali in parola, unitamente agli aggiornamenti dell'organigramma, devono essere portate a conoscenza di tutto il personale dipendente con adeguata e tempestiva comunicazione, tramite apposite disposizioni aziendali.

Il personale di qualsiasi funzione e grado deve essere sensibilizzato sulla necessità dei controlli, conoscendo il proprio ruolo ed impegnandosi nello svolgimento dei controlli stessi.

I meccanismi regolatori devono essere attuati in tutta l'azienda, anche se con diversi livelli di coinvolgimento e di responsabilità.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	19 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

2.3 ARCHITETTURA DEL MODELLO ORGANIZZATIVO

Il Modello di organizzazione e gestione di Unitirreno si compone di:

- **Parte Generale**, che si ispira ai valori e principi sanciti dal Codice etico, in cui sono descritti il processo di definizione e le regole di funzionamento del Modello di organizzazione e gestione, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso;
- **Parte Speciale**, che individua e descrive le aree e i processi a rischio reato, e valuta i rischi connessi. Questa parte è composta da:
 - guida ai reati previsti dal D.lgs.231/2001, documento che descrive sinteticamente le caratteristiche delle fattispecie di reato rilevanti ai fini dell'applicazione del decreto;
 - la mappatura delle aree di rischio, documento che descrive le attività suscettibili di configurare una responsabilità dell'ente (cc.dd. attività sensibili);
 - i protocolli emanati ai fini del D.lgs. 231/01 che disciplinano le specifiche attività sensibili con il fine particolare di prevenire la commissione dei reati di cui al decreto in riferimento;
 - il sistema disciplinare e sanzionatorio che prevede misure sanzionatorie a carico dei lavoratori subordinati, amministratori, sindaci ed altri destinatari;
 - la procedura per la segnalazione di illeciti e tutela del segnalante (Whistleblowing), che stabilisce contenuti e destinatari delle segnalazioni di violazioni rilevanti ai sensi del D.lgs. 24/2023, i meccanismi di verifica e riscontro delle stesse e le misure di tutela per il segnalante e il segnalato .
- **Codice Etico**, documento che definisce la mission aziendale, gli strumenti, i principi etici ed i valori di riferimento cui la Società si ispira per il suo perseguimento.

Inoltre, si considerano parti complementari al Modello Organizzativo i documenti aziendali afferenti al sistema di gestione nell'ambito dei quali risultano descritti la *governance* societaria, l'assetto organizzativo e la struttura dei controlli aziendali quali, a titolo esemplificativo:

- profilo societario;
- sistema dei controlli interni;
- sistema delle deleghe e delle procure vigenti;
- disposizioni organizzative;
- procedure, linee guida e istruzioni operative;
- documento di valutazione dei rischi redatto ai sensi delle disposizioni di cui al D.lgs. 81/2008;
- eventuale sistema di gestione integrato (ambiente e sicurezza).

Tali documenti sono conservati e aggiornati a cura delle funzioni competenti.

2.4 SCOPO E CARATTERI DEL MODELLO

Lo scopo del Modello è la costruzione di un sistema strutturato e organico di procedure ed attività di controllo che abbia l'obiettivo di prevenire i Reati presupposto, mediante l'individuazione delle attività maggiormente esposte a rischio di reato e la conseguente adozione degli opportuni presidi cautelari.

I principi cui si ispira il presente Modello trovano più sintetica declinazione nel Codice Etico del Gruppo.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	20 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

Attraverso l'adozione del Modello, Unitirreno si propone di perseguire le seguenti finalità:

- sensibilizzare tutti i Destinatari affinché, nell'espletamento delle proprie attività, mantengano comportamenti corretti e trasparenti, in linea con i valori etico - sociali ai quali si ispira il Gruppo nel perseguimento del proprio oggetto sociale e tali, comunque, da prevenire il rischio di commissione dei Reati presupposto previsti dal Decreto 231;
- ribadire che qualsiasi comportamento illecito è fortemente stigmatizzato da Unitirreno, anche qualora possa arrecarle benefici;
- potenziare, e rendere più efficace, la cultura di controllo e di gestione del rischio, con benefici ipotizzabili sia sulla qualità dei servizi erogati ai clienti, sia in termini di maggiore coinvolgimento e responsabilizzazione del personale nella conduzione operativa;
- tutelare l'immagine e la reputazione di Unitirreno verso i clienti e tutti gli altri *stakeholders*.
- chiarire ai Destinatari i comportamenti che potrebbero esporli a sanzioni penali e disciplinari e dai quali potrebbe sorgere anche una responsabilità amministrativa in capo alle società del Gruppo;
- consentire azioni di monitoraggio e controllo interno, indirizzate in particolare agli ambiti più esposti ai rischi del Decreto 231, per intervenire tempestivamente e prevenire o contrastare la commissione dei Reati presupposto, nonché garantire la formazione - sia dei Soggetti Apicali, sia dei Dipendenti e collaboratori - alla corretta esecuzione delle rispettive mansioni;
- prevedere specifiche sanzioni a carico dei destinatari del Modello, in caso di violazione delle previsioni in esso contenute, ovvero di commissione di un illecito sanzionabile ai sensi del Decreto 231.

2.5 FASI DI COSTRUZIONE DEL MODELLO

Il processo di definizione del Modello si è articolato in più fasi, sulla base di un *Action Plan* condiviso con le competenti funzioni aziendali:

1) Analisi preliminare del contesto aziendale

Tale fase è consistita nel preventivo esame della documentazione relativa alla struttura societaria ed organizzativa (i.e. organigrammi, strumenti regolativi interni, statuti ecc.) con l'obiettivo di inquadrare correttamente il modello di *business* della Società, le relative responsabilità funzionali, nonché i processi, le Attività a rischio reato e i relativi responsabili.

2) Individuazione delle aree di attività e dei processi aziendali "sensibili"

Tale fase è consistita nell'analisi e valutazione dell'effettiva esposizione al rischio di commissione dei reati.

Con riferimento alle fattispecie di reato precedentemente indicate e suscettibili di configurare la responsabilità amministrativa delle società del Gruppo Unidata, sono state identificate le fattispecie astrattamente applicabili alla realtà del singolo ente.

Successivamente si è proceduto ad individuare per ogni categoria di reato le attività ed i processi "sensibili". Le aree di attività/processi potenzialmente "sensibili" per Unitirreno Submarine Network S.p.A. sono riportati nella seguente tabella:

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	21 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

Nr.	Processo/Attività
1.	Incombenze societarie, bilancio e comunicazioni periodiche
2.	Rapporti con organi societari ed organi di controllo
3.	Contenziosi, procedimenti ed accordi transattivi
4.	Gestione risorse finanziarie e processi amministrativi
5.	Progetti di ricerca finanziati con fondi pubblici
6.	Approvvigionamento di beni e servizi
7.	Gestione delle comunicazioni al mercato e delle informazioni privilegiate
8.	Gestione dei sistemi informativi
9.	Vendite a soggetti pubblici e privati

È attribuito all’Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo Unidata il compito di verificare l’aggiornamento delle Attività a rischio reati, segnalando l’opportunità di includerne di ulteriori.

3) Disegno del Modello

A seguito delle attività sopra descritte, ciascuna delle società del Gruppo Unidata ha ritenuto opportuno definire i principi di funzionamento ed i "protocolli" di riferimento del Modello organizzativo che intende attuare, tenendo presenti le procedure già in vigore.

A questo scopo, è stata effettuata un’analisi comparativa (la c.d. “*gap analysis*”) tra il sistema di controllo esistente (“*as is*”) e un Modello astratto di riferimento, valutato sulla base del contenuto della disciplina di cui al Decreto 231 (“*to be*”). Per tale via, è stato possibile individuare talune aree di miglioramento del sistema di controllo interno già in essere e, sulla scorta di esso, predisporre i presidi di prevenzione dei rischi individuati rispetto alle Attività a rischio reato.

In particolare,

- sono stati redatti appositi Protocolli (uno per ogni attività/processo “sensibile”) per descrivere i controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni delle società del Gruppo atti a prevenire la commissione dei reati nonché a disciplinare le modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati;
- sono state definite, ove necessario, modifiche e integrazioni alle procedure e/o ai controlli e loro implementazione;
- in ciascuna società del Gruppo è stato istituito l’Organismo di Vigilanza ai sensi del Decreto e

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	22 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

- sono stati definiti i flussi informativi nei suoi confronti e tra questo ed il Consiglio di amministrazione;
- è stato introdotto un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto del Modello e/o dei Protocolli.

2.6 ADOZIONE E DESTINATARI DEL MODELLO

UNITIRRENO è sensibile all'esigenza di assicurare il massimo grado di correttezza e trasparenza nella conduzione degli affari e nello svolgimento delle attività aziendali, a tutela della propria immagine, delle aspettative dei propri Clienti e del lavoro dei propri Dipendenti, ed è consapevole dell'importanza di dotarsi di un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di comportamenti illeciti da parte dei propri amministratori e Dipendenti.

Sebbene l'adozione del Modello sia prevista dalla legge come facoltativa, Unitirreno - proprio nella prospettiva di effettuare ogni sforzo teso al perseguimento dei valori nei quali crede - ha ritenuto opportuno dotarsi di un proprio Modello e che ogni società del Gruppo adottasse una specifica Parte Speciale e istituisse un Organismo di Vigilanza. Tale iniziativa è assunta nella convinzione che l'adozione del Modello possa costituire un valido strumento di sensibilizzazione e formazione etica di tutti coloro che operano in nome e per conto delle società del Gruppo Unidata, affinché tengano comportamenti corretti e lineari nell'espletamento delle proprie attività, tali da prevenire il rischio di commissione dei Reati presupposto previsti dal Decreto 231.

Una volta adottato, il Modello diviene, quindi, regolamento di Unitirreno, la cui osservanza è obbligatoria per tutti i Dipendenti e per chiunque operi a qualunque titolo per conto o nell'interesse della società (ad es., consulenti, fornitori e collaboratori esterni). Gli Organi Dirigenti della società hanno il compito di curare che l'attività aziendale sia condotta in conformità alle prescrizioni del presente Modello.

2.7 PRESTAZIONE DI SERVIZI CON LE ALTRE SOCIETÀ DEL GRUPPO

Le eventuali prestazioni di servizio, svolte da Unidata a favore delle altre società del Gruppo o dalle società del Gruppo a favore di Unidata, che possono interessare attività e operazioni a rischio, devono essere disciplinate da appositi contratti scritti.

In tutti i casi, i suddetti contratti dovranno prevedere la chiara esplicitazione:

- dell'oggetto delle prestazioni rese o ricevute;
- delle funzioni aziendali che assicurano i suddetti servizi;
- dei criteri per la determinazione dei relativi costi.

Le violazioni del Modello riscontrate in un'attività disciplinata nei contratti di *service* tra le società del Gruppo sono comunicati a cura dell'Organismo di Vigilanza all'omologo Organismo della società controparte del contratto di servizio.

2.8 I PROTOCOLLI

Per ognuna delle attività "sensibili" individuate in ciascuna società del Gruppo è stata avviata un'attività per la predisposizione di uno specifico protocollo contenente la descrizione sintetica dei

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	23 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

controlli sul processo di formazione ed attuazione delle decisioni dell'ente.

I predetti controlli saranno identificati sulla base della loro adeguatezza a rispondere alle specifiche esigenze ai fini del Decreto 231 e rappresentano solo una parte degli "standard" costituenti il complessivo Sistema dei Controlli Interni di ciascuna società.

I controlli così definiti saranno distinti tra "generali" e "specifici".

Nella compilazione dei protocolli è stato adottato uno schema di riferimento composto dalle seguenti categorie di informazioni:

- a) **Considerazioni preliminari sulla Attività "sensibile":**
 - Definizione dell'area di rischio.
- b) **Reati associabili:**
 - Elenco dei reati associabili all'area di rischio in esame e relativi riferimenti normativi.
- c) **Sistema dei controlli:**

Definizione dei punti di controllo generali e specifici orientati su:

 - Presidi etici inerenti all'attività o al processo;
 - Esistenza di procedure/linee guida formalizzate;
 - Tracciabilità e verificabilità ex-post del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività sensibile tramite adeguati supporti documentali/informatici;
 - Separazione delle attività tra chi autorizza, chi esegue e chi controlla;
 - Esistenza di un sistema di deleghe coerentemente con le responsabilità organizzative assegnate.
- d) **Rapporti con l'Organismo di Vigilanza:**
 - Disciplina delle segnalazioni nei confronti dell'Organismo di Vigilanza;
 - Specificazione dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza con l'indicazione delle relative funzioni responsabili;
 - Eventuali indicazioni specifiche sull'operatività dell'Organismo di Vigilanza nell'attività o processo a rischio.

2.9 ADOZIONE E AGGIORNAMENTO DEL MODELLO

Il Modello di Unitirreno è adottato dal Consiglio di Amministrazione, competente anche per tutte le modifiche sostanziali al Modello stesso.

In conformità a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di fornire impulso al processo di aggiornamento del Modello.

A tal fine l'Organismo di Vigilanza, anche avvalendosi del supporto delle funzioni aziendali preposte al monitoraggio delle innovazioni normative, delle modifiche organizzative e attinenti alle tipologie di attività svolte dalla società – e in particolare dei relativi flussi informativi a tali fini con continuità assicurati in favore dei rispettivi Organismi di Vigilanza – identifica e segnala al Consiglio di Amministrazione l'esigenza di procedere all'aggiornamento del Modello, fornendo altresì indicazioni in merito alle modalità secondo cui procedere alla realizzazione dei relativi interventi.

Il Consiglio di Amministrazione valuta l'esigenza di aggiornamento del Modello segnalata

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	24 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

dall'Organismo di Vigilanza e, sentito il Collegio Sindacale, delibera in merito all'aggiornamento del Modello in relazione a modifiche e/o integrazioni che si dovessero rendere necessarie in conseguenza di:

- modifiche normative in tema di responsabilità amministrativa degli enti e significative innovazioni nell'interpretazione delle disposizioni in materia;
- identificazione di nuove attività sensibili, o variazione di quelle precedentemente identificate, anche eventualmente connesse all'avvio di nuove attività d'impresa, modificazioni dell'assetto interno della società e/o delle modalità di svolgimento delle attività d'impresa;
- emanazione e modifica di linee guida da parte dell'associazione di categoria di riferimento comunicate al Ministero della Giustizia a norma dell'art. 6 del D.lgs. 231/2001 e degli artt. 5 e ss. del D.M. 26 giugno 2003, n. 201;
- commissione dei reati (e degli illeciti amministrativi) rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti da parte dei destinatari delle previsioni del Modello o, più in generale, di significative violazioni del Modello;
- riscontro di carenze e/o lacune nelle previsioni del Modello a seguito di verifiche sull'efficacia del medesimo.

Contestualmente all'assunzione delle proprie delibere attinenti allo svolgimento di attività di aggiornamento del Modello, il Consiglio di Amministrazione identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi della realizzazione ed attuazione dei predetti interventi di aggiornamento e le correlate modalità degli stessi, autorizzando l'avvio di un apposito progetto.

Le funzioni incaricate realizzano gli interventi deliberati secondo le istruzioni ricevute e, previa informativa all'Organismo di Vigilanza, sottopongono all'approvazione del Consiglio di Amministrazione le proposte di aggiornamento del Modello scaturenti dagli esiti del relativo progetto.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, approva gli esiti del progetto, dispone l'aggiornamento del Modello e identifica le funzioni aziendali che saranno tenute ad occuparsi dell'attuazione delle modifiche/integrazioni derivanti dagli esiti del progetto e della diffusione dei relativi contenuti all'interno e all'esterno della società.

L'approvazione dell'aggiornamento del Modello viene immediatamente comunicata all'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, vigila sulla corretta attuazione e diffusione degli aggiornamenti operati. L'Organismo di Vigilanza provvede, altresì, mediante apposita relazione, a informare il rispettivo Consiglio di Amministrazione circa l'esito dell'attività di vigilanza intrapresa in ottemperanza alla delibera che dispone l'aggiornamento del Modello.

Il Modello è, in ogni caso, sottoposto a procedimento di revisione periodica da disporsi mediante delibera del Consiglio di Amministrazione.

L'Organismo di Vigilanza ha, comunque, il dovere di segnalare nelle proprie relazioni i fatti, le circostanze o le carenze organizzative riscontrate nell'attività di vigilanza, che evidenzino la necessità o l'opportunità di modificare o integrare il Modello.

3 PRINCIPI GENERALI DEL SISTEMA ORGANIZZATIVO E DI CONTROLLO

Il presente Modello individua, quali specifici strumenti diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni delle società del Gruppo Unidata e a garantire un idoneo controllo sulle

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	25 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

stesse, i seguenti canoni generali:

Principio di formalizzazione e separazione dei ruoli

Il sistema organizzativo deve rispettare i principi di: (i) chiarezza, formalizzazione e comunicazione, con particolare riferimento all'attribuzione di responsabilità, alla definizione delle linee gerarchiche e all'assegnazione delle attività operative; (ii) separazione dei ruoli, in base al quale le strutture organizzative sono articolate in modo da evitare sovrapposizioni funzionali e la concentrazione su di una sola persona di attività che presentino un grado elevato di criticità o di rischio.

Al fine di garantire tali requisiti, le società del Gruppo si dotano di strumenti organizzativi (organigrammi, comunicazioni organizzative, procedure codificate, ecc.) improntati a principi generali di: (i) conoscibilità all'interno delle rispettive società; (ii) chiara descrizione delle linee di riporto; (iii) chiara e formale delimitazione dei ruoli, con descrizione dei compiti e delle responsabilità attribuiti a ciascuna funzione.

Deleghe di poteri

Il sistema di deleghe deve rispettare le seguenti condizioni: a) la delega deve risultare da atto scritto recante data certa; b) il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; c) la delega deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate; d) la delega deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate; e) la delega deve essere accettata dal delegato per iscritto, qualora previsto dalla legge; f) alla delega deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.

A tal fine, le società del Gruppo garantiscono l'aggiornamento tempestivo delle deleghe di poteri, stabilendo i casi in cui le deleghe devono essere attribuite, modificate e revocate (assunzione di nuove responsabilità, trasferimento a diverse mansioni incompatibili, dimissioni, licenziamento, ecc.) e i limiti dei poteri (anche di spesa) ad esse associati.

Tracciabilità

Ogni operazione deve essere adeguatamente registrata. Il processo di decisione, autorizzazione e svolgimento dell'attività deve essere verificabile *ex post*, tramite appositi supporti documentali.

Nel rispetto del principio generale di tracciabilità di ogni operazione, per la prevenzione di alcune fattispecie di Reato presupposto – in particolare, i reati tributari, il riciclaggio e l'autoriciclaggio - particolare enfasi è posta sulla necessità che siano adeguatamente tracciati tutti i flussi finanziari delle società del Gruppo (sia in entrata che in uscita), riferiti sia alle operazioni ordinarie (ad es., incassi e pagamenti) che straordinarie o afferenti ad esigenze finanziarie (finanziamenti, coperture rischi, ecc.). Rispetto ai rischi connessi al possibile concorso nei reati commessi dalla clientela – con specifico riguardo ai reati di riciclaggio – le società del Gruppo pongono massima attenzione al rispetto della disciplina di cui al D.lgs. 231/2007 (e, quindi, all'adeguata verifica della clientela, al monitoraggio dei titolari effettivi e alla segnalazione di operazioni sospette).

Per i processi che comportano la gestione e la movimentazione di risorse finanziarie, le società del Gruppo si avvalgono di intermediari finanziari e bancari sottoposti ad una regolamentazione di trasparenza conforme a quella adottata negli Stati Membri dell'UE.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	26 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

Tutte le operazioni che comportano l'impiego di risorse finanziarie (in proprio o per conto della clientela) devono avere adeguata causale ed essere documentate e registrate, con mezzi manuali o informatici, in conformità ai principi di correttezza professionale e contabile.

4 PRINCIPI ED ETICA DEL GRUPPO UNIDATA

4.1 IL CODICE ETICO

Il Gruppo Unidata ha sempre attribuito particolare attenzione all'obiettivo dell'impegno sociale, nella convinzione che la competitività fra le imprese si deve indissolubilmente accompagnare non solo alla sensibilità etica, ma anche al coinvolgimento sociale ed al rispetto dell'ambiente.

A conferma dell'importanza attribuita ai profili etici e al fine di sottolineare la rilevanza di comportamenti improntati a rigore e integrità che costituiscono alcuni dei principali valori posti alla base del modello culturale aziendale, il Gruppo Unidata ha adottato un Codice Etico.

Tale documento costituisce uno strumento di cultura aziendale teso ad evitare comportamenti ambigui o scorretti mediante l'individuazione chiara delle principali regole da rispettare e con l'avvertenza che comportamenti difforni potranno essere sanzionati; in particolare è ribadito il principio che le società del Gruppo chiedono ai propri dipendenti (ma anche a collaboratori e consulenti esterni) un comportamento improntato secondo principi di ferrea onestà.

L'orientamento all'etica - e cioè alla riservatezza, alla lealtà ed all'onestà dei comportamenti verso l'esterno e verso l'interno - rappresenta, infatti, in un contesto economico caratterizzato da una forte e sempre maggiore competitività, uno strumento di grande utilità per affrontare le sfide attuali e future e per offrire un contributo concreto al conseguimento degli obiettivi aziendali, trasformando in vantaggio competitivo ed in migliori relazioni aziendali la conoscenza e l'apprezzamento da parte del mercato del modo di operare del Gruppo Unidata.

La scelta di adottare un Codice Etico costituito da un insieme, volutamente snello, di regole sia di carattere molto generale - volte a creare standard comportamentali uniformi ed a sottolineare, nel più rigoroso rispetto dell'etica degli affari, gli obiettivi prioritari ed i valori di riferimento cui devono essere ispirati i comportamenti di coloro che agiscono nell'interesse e per conto delle società del Gruppo Unidata - sia di carattere più specifico - ad esempio laddove si disciplina l'obbligo di riservatezza e la gestione delle informazioni confidenziali - vuole essere un segnale di trasparenza e di correttezza da parte delle società del Gruppo, una sorta di "*dichiarazione di principi*", che si traducono in regole indirizzate a tutti i soggetti cui il codice si rivolge, vale a dire gli amministratori, i sindaci, i dipendenti ed anche i consulenti e, in generale, i terzi che entrino in contatto con le società del Gruppo Unidata.

Al predetto codice si è voluto conferire un valore che non fosse meramente esortativo e pertanto le direttive in esso contenute sono da considerarsi vincolanti a tutti gli effetti ed è infatti previsto un sistema di vigilanza volto a sanzionare eventuali comportamenti difforni, che costituirebbero "*un'infrazione ai principi deontologici e ai doveri di correttezza nei confronti sia dei clienti, sia delle società che degli azionisti*".

5 ORGANISMO DI VIGILANZA

5.1 COMPOSIZIONE E REQUISITI

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	27 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

In base alle previsioni del D.lgs. 231/2001 – art. 6, comma 1, lett. a) e b) – l’ente può essere esonerato dalla responsabilità conseguente alla commissione di reati da parte dei soggetti qualificati ex art. 5 del D.lgs. 231/2001, se l’organo dirigente ha:

- adottato ed efficacemente attuato modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire i reati considerati;
- affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza del modello e di curarne l’aggiornamento ad un organismo dell’ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

L’affidamento dei suddetti compiti ad un organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo unitamente al corretto ed efficace svolgimento degli stessi rappresentano, quindi, presupposti indispensabili per l’esonero dalla responsabilità dell’ente prevista dal D.lgs. 231/2001.

Le Linee guida di Confindustria individuano quali requisiti principali dell’Organismo di Vigilanza l’autonomia e indipendenza, la professionalità e la continuità di azione.

In particolare:

- i requisiti di autonomia e indipendenza richiedono: l’inserimento di un organismo di vigilanza *“come unità di staff in una posizione gerarchica la più elevata possibile”*, la previsione di un *“riporto”* dell’organismo di vigilanza al massimo vertice aziendale operativo, l’assenza, in capo all’organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbero a repentaglio l’obiettività di giudizio;
- il connotato della professionalità deve essere riferito al *“bagaglio di strumenti e tecniche”* necessarie per svolgere efficacemente l’attività dell’Organismo di Vigilanza;
- l’assenza, in capo all’organismo di vigilanza, di compiti operativi che - rendendolo partecipe di decisioni e attività operative - ne metterebbe a repentaglio l’obiettività di giudizio, così come specificato dalla giurisprudenza di merito (*“l’organismo di controllo non dovrà avere compiti operativi che, facendolo partecipe di decisioni dell’attività dell’ente, potrebbero pregiudicare la serenità di giudizio al momento delle verifiche”*, Trib. di Roma, Sezione G.i.p., 4 aprile 2003);
- la continuità di azione, che garantisce un’efficace e costante attuazione del modello organizzativo ex D.lgs. 231/2001 particolarmente articolato e complesso nelle aziende di grandi e medie dimensioni, è favorita dalla presenza di una struttura dedicata esclusivamente e a tempo pieno all’attività di vigilanza del modello e *“priva di mansioni operative che possano portarla ad assumere decisioni con effetti economici finanziari”*.

Ulteriore requisito è quello dell’onorabilità che si traduce nella necessità che i componenti dell’organismo di vigilanza non si trovino in situazioni soggettive ritenute non compatibili con un ottimale e sereno esercizio della funzione.

La legge non fornisce indicazioni circa la composizione dell’Organismo di Vigilanza. L’art. 6, comma 4-bis, del Decreto 231 prevede che nelle società di capitali anche il Collegio sindacale, il Consiglio di sorveglianza e il Comitato per il controllo della gestione possano svolgere le funzioni dell’Organismo di Vigilanza, .

In ottemperanza a quanto stabilito dall’art. 6, comma 1, lett. b) del D.lgs. 231/2001 ed alla luce delle indicazioni delle associazioni di categoria maggiormente rappresentative, le società del Gruppo Unidata rimettono ai rispettivi Consigli di Amministrazione l’identificazione della struttura del proprio Organismo di Vigilanza sulla base di una delle seguenti possibili soluzioni:

- organismo monocratico;
- organismo collegiale composto da due o più membri;

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	28 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

- Collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione determina il numero dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, il compenso e – in caso di organismo collegiale – ne indica il Presidente.

Le società del Gruppo Unidata hanno optato ciascuna per una soluzione che, tenuto conto delle finalità perseguite dalla legge, è in grado di assicurare, in relazione alle rispettive dimensioni e alla propria struttura organizzativa, l'effettività dei controlli cui l'Organismo di Vigilanza è preposto.

Con riferimento all'opzione di un Organismo di Vigilanza distinto dal Collegio Sindacale, il Consiglio di Amministrazione potrà prevedere, oltre ad una composizione di matrice esclusivamente esterna, anche una composizione mista, con Presidente esterno e con l'eventuale coinvolgimento di funzioni aziendali non coinvolte in processi operativi.

Nell'ipotesi di Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, con eventuale componente interno, dovrebbe essere attentamente valutata *“con riguardo alla titolarità sia di compiti operativi, che di eventuali funzioni di controllo già esercitate nell'ambito dell'ente”*. Infatti, la ratio del legislatore è quella secondo cui *“il modello di organizzazione e gestione non deve sovrapporre la figura del controllore e del controllato: i compiti dell'Organismo di vigilanza non possono essere esercitati nei propri confronti, ma esigono che il soggetto vigilato sia distinto dal componente dell'OdV”*.

In particolare, Unitirreno ha optato per un Organismo di Vigilanza a composizione monocratica, composto da un unico membro esterno.

Per maggiori dettagli si fa rinvio al “Regolamento dell'Organismo di Vigilanza”, approvato dall'Organismo di Vigilanza.

5.2 NOMINA E DURATA

L'Organismo di Vigilanza dura in carica per almeno tre esercizi consecutivi e decade alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della sua carica.

In ogni caso l'Organismo di Vigilanza decadrà alla cessazione, per fatti rilevanti ai sensi del Decreto 231, del Consiglio di Amministrazione che lo ha nominato, salvo che tali fatti rilevanti siano stati accertati a seguito dell'attività dell'OdV stesso.

Se nel corso dell'esercizio vengono a mancare uno o più membri, il Consiglio di Amministrazione provvede alla temporanea sostituzione mediante delibera di nuova nomina. I membri così nominati durano in carica il tempo per il quale avrebbero dovuto rimanervi i membri da essi sostituiti.

L'OdV, nel momento in cui viene a mancare la maggioranza dei suoi membri, si intende decaduto. Il Consiglio di Amministrazione dovrà provvedere alla nuova costituzione mediante la procedura prevista nel presente articolo.

I membri dell'OdV sono rieleggibili e possono essere revocati al venir meno dei requisiti specificati al successivo articolo 3, ovvero in applicazione di sanzioni disciplinari.

5.3 CAUSE DI INELEGGIBILITÀ E DECADENZA

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

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	29 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

Costituiscono motivi di ineleggibilità e/o di decadenza dei componenti dell'OdV:

- trovarsi in stato di interdizione temporanea o di sospensione dagli uffici direttivi delle persone giuridiche e delle imprese;
- trovarsi in una delle condizioni di ineleggibilità o decadenza previste dall'art. 2382 del codice civile;
- essere stato sottoposto a misure di prevenzione ai sensi della legge 27 dicembre 1956, n. 1423 o della legge 31 maggio 1965, n. 575 e successive modificazioni e integrazioni, salvi gli effetti della riabilitazione;
- aver riportato sentenza di condanna o patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione:
 - per uno dei delitti previsti dal regio decreto 16 marzo 1942, n. 267 (legge fallimentare);
 - per uno dei delitti previsti dal titolo XI del Libro V del codice civile (società e consorzi);
 - per un delitto non colposo, per un tempo non inferiore a un anno;
 - per un delitto contro la P.A., contro la fede pubblica, contro il patrimonio, contro l'economia pubblica ovvero per un delitto in materia tributaria;
 - per uno dei reati previsti dalle norme che disciplinano l'attività bancaria, finanziaria, mobiliare, assicurativa e dalle norme in materia di mercati e valori mobiliari, di strumenti di pagamento;
- aver riportato, in Italia o all'estero, sentenza di condanna o di patteggiamento, ancorché non definitiva, anche se con pena condizionalmente sospesa, salvi gli effetti della riabilitazione, per le violazioni rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti ex D.lgs. 231/01;
- essere destinatario di un decreto che dispone il rinvio a giudizio per tutti i reati/illeciti previsti dal D.lgs. 231/01;
- aver svolto funzioni di amministratore esecutivo ricoperte, nei tre esercizi precedenti alla nomina quale membro dell'Organismo di Vigilanza, in imprese:
 - sottoposte a fallimento, liquidazione coatta amministrativa o procedure equiparate;
 - operanti nel settore creditizio, finanziario, mobiliare e assicurativo sottoposte a procedure di amministrazione straordinaria.

Non possono essere nominati membri dell'OdV:

- il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori e dei sindaci della società;
- gli amministratori, il coniuge, i parenti e gli affini entro il quarto grado degli amministratori delle società da questa eventualmente controllate, delle società che la controllano e di quelle sottoposte a comune controllo;
- coloro che sono legati alla società o alle società da questa controllate o alle società che la controllano o a quelle sottoposte a comune controllo da un rapporto di lavoro o da un rapporto continuativo di consulenza o di prestazione d'opera retribuita, ovvero da altri rapporti di natura patrimoniale o personale che ne compromettano l'indipendenza.

La revoca dell'OdV è un atto del Consiglio di Amministrazione e potrà avvenire per sopraggiunta impossibilità ad operare, per manifesta incompatibilità o per sopravvenuta mancanza dei requisiti di cui al paragrafo precedente.

I membri dell'OdV possono essere revocati dal Consiglio di Amministrazione per giusta causa.

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

- una grave negligenza nell'assolvimento dei compiti connessi con l'incarico;

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	30 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

- l'“omessa o insufficiente vigilanza” da parte dell'OdV – secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d), D.lgs. 231/2001 – risultante da una sentenza di condanna, anche non passata in giudicato, emessa nei confronti della Società ai sensi del D.lgs. 231/2001 ovvero da sentenza di applicazione della pena su richiesta (il c.d. patteggiamento);
- l'accertamento, successivo alla nomina, che il membro dell'OdV abbia rivestito la qualifica di componente dell'OdV in seno a società nei cui confronti siano state applicate, con provvedimento definitivo (compresa la sentenza emessa ai sensi dell'art. 63 del D.lgs. 231/2001), le sanzioni previste dall'art. 9 del D.lgs. 231/2001, per illeciti commessi durante la loro carica;
- l'attribuzione di funzioni e responsabilità operative all'interno dell'organizzazione aziendale incompatibili con i requisiti di “autonomia e indipendenza” e “continuità di azione” propri dell'OdV. In ogni caso qualsiasi provvedimento di disposizione di carattere organizzativo che riguardi un membro dell'OdV (ad es. spostamento ad altro incarico, licenziamento, provvedimenti disciplinari, nomina di nuovo responsabile) dovrà essere portato alla presa d'atto del Consiglio di Amministrazione.
- gravi e accertati motivi di incompatibilità che ne vanifichino l'indipendenza e l'autonomia;
- assenza ingiustificata a due o più riunioni consecutive dell'OdV, a seguito di rituale convocazione.

Ove un componente dell'OdV incorrano in una delle cause suddette, il Consiglio di Amministrazione, esperiti gli opportuni accertamenti e sentito l'interessato, stabilisce un termine non inferiore a 30 giorni entro il quale deve cessare tale situazione.

Trascorso tale termine senza che la predetta situazione sia cessata, il Consiglio di Amministrazione procede alla revoca e alla successiva sostituzione del membro revocato.

5.4 CAUSE DI SOSPENSIONE, TEMPORANEO IMPEDIMENTO, RINUNCIA.

Il Consiglio di Amministrazione, qualora i fatti siano ritenuti di particolare gravità, può disporre la sospensione di un componente dell'Organismo di Vigilanza, nel caso di un suo coinvolgimento in un procedimento penale, ancor prima di un possibile giudicato che possa determinare l'applicazione di una delle cause di revoca.

In ogni caso in cui un membro dell'Organismo di Vigilanza:

- sia oggetto di un provvedimento restrittivo della libertà personale;
- sia coinvolto in fatti reato non inerenti al Decreto 231 ma di particolare allarme sociale;
- sia coinvolto in fatti di particolare gravità caratterizzati da elementi tali da rendere inopportuna la collaborazione con la Società,

Il Consiglio di Amministrazione può deliberare la sospensione o la sostituzione del membro stesso.

Temporaneo impedimento

Nell'ipotesi in cui insorgano cause che impediscano, in via temporanea, ad un componente dell'OdV di svolgere le proprie funzioni o svolgerle con la necessaria autonomia ed indipendenza, questi è tenuto a dichiarare la sussistenza dell'impedimento eventualmente astenendosi dal partecipare alle sedute dell'Organismo delibera cui si riferisca la situazione di potenziale conflitto, sino a che il predetto impedimento perduri o sia rimosso.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	31 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

Resta salva la facoltà per il Consiglio di Amministrazione, quando l'impedimento si protragga per un periodo superiore a sei mesi, di addivenire alla revoca dei componenti per il quale si siano verificate le predette cause di impedimento.

Rinuncia

Nel caso in cui un componente dell'OdV intenda rinunciare all'incarico deve darne motivata comunicazione al Consiglio di Amministrazione che assumerà le conseguenti decisioni per ripristinare la composizione dell'Organismo.

5.5 FUNZIONI E POTERI

All'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di vigilare:

- a. sull'effettività e sull'osservanza del Modello da parte dei Destinatari, inclusi i Dipendenti, gli amministratori, i collaboratori e consulenti esterni, nella misura in cui è richiesta a ciascuno di loro;
- b. sull'efficacia e adeguatezza del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei Reati 231;
- c. sull'opportunità di aggiornamento del Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni della struttura societaria o normative;
- d. sull'adeguatezza, sull'applicazione e sull'efficacia del sistema sanzionatorio.

Sotto il profilo operativo, l'OdV deve:

- a) verificare costantemente l'efficacia e l'efficienza delle procedure aziendali vigenti, ricorrendo all'ausilio delle competenti funzioni interne;
- b) condurre ricognizioni sull'attività aziendale ai fini dell'aggiornamento della mappatura delle Attività a rischio reato e dei processi strumentali;
- c) effettuare periodicamente verifiche mirate su operazioni o atti specifici posti in essere dalla rispettiva società del Gruppo, soprattutto nell'ambito delle Attività a rischio reato o "strumentali" alla realizzazione delle stesse;
- d) coordinarsi con le funzioni competenti per le attività di formazione del Personale;
- e) monitorare le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello e predisporre la documentazione interna necessaria ai fini del suo funzionamento, contenente le istruzioni, i chiarimenti o gli aggiornamenti opportuni;
- f) raccogliere, elaborare e conservare le informazioni rilevanti in ordine al rispetto del Modello, nonché aggiornare la lista di informazioni che devono essere trasmesse o tenute a sua disposizione, costituenti l'archivio "formale" dell'attività di controllo interno;
- g) verificare l'adeguatezza del sistema di controllo interno in relazione alla normativa vigente;
- h) verificare che gli elementi previsti per l'implementazione del Modello (adozione di clausole standard, procedure, ecc.) siano comunque adeguati e rispondenti alle esigenze, adottando o suggerendo l'adozione, in caso contrario, di un aggiornamento degli elementi stessi;
- i) verificare le esigenze di aggiornamento del Modello;
- j) riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione in merito all'attuazione delle politiche aziendali per l'attuazione del Modello.

Ai fini dello svolgimento dei compiti sopra indicati, l'Organismo di Vigilanza può:

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	32 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

- a) emanare disposizioni intese a regolare la propria attività;
- b) accedere ad ogni e qualsiasi documento aziendale rilevante per lo svolgimento delle funzioni attribuite all'OdV dal Decreto 231;
- c) ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica e controllo, ovvero di aggiornamento del Modello;
- d) disporre che ciascun Dipendente fornisca tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie richieste per individuare gli aspetti connessi alle varie attività aziendali rilevanti ai sensi del Modello e per la verifica dell'effettiva attuazione dello stesso.

5.6 MODALITÀ E PERIODICITÀ DEL REPORTING AGLI ORGANI SOCIETARI

L'Organismo di Vigilanza opera secondo due linee di *reporting*:

- su base continuativa, direttamente con il Consiglio di Amministrazione o l'Amministratore Delegato;
- annualmente, attraverso una relazione scritta sulle attività svolte, che trasmette al Consiglio di Amministrazione. In particolare, entro 90 giorni dalla chiusura dell'esercizio sociale, una relazione contenente:
 - le attività svolte durante l'anno;
 - le violazioni del Modello eventualmente riscontrate;
 - gli aggiornamenti da porre in essere;
 - le linee operative del programma di lavoro per l'anno successivo.

Detta relazione deve essere depositata presso gli uffici dell'OdV e deve essere comunicata al Consiglio di Amministrazione;

L'Organismo di Vigilanza può essere convocato in qualsiasi momento dal Consiglio di Amministrazione e può autonomamente chiedere di interloquire con questo per condividere le proprie osservazioni al di fuori dei canali di *reporting* sopra indicati.

La relazione annuale informativa ha ad oggetto:

1. l'attività di vigilanza svolta dall'Organismo di Vigilanza nel periodo di riferimento;
2. le eventuali criticità emerse sia in termini di comportamenti o eventi interni alla rispettiva società del Gruppo, sia in termini di efficacia del Modello;
3. gli interventi correttivi e migliorativi suggeriti ed il loro stato di realizzazione.

5.7 VERIFICHE PERIODICHE DEL MODELLO

L'Organismo di Vigilanza redige annualmente un "*Piano di Lavoro dell'Attività di controllo*".

Le verifiche interne sono gestite dall'Organismo di Vigilanza. Per lo svolgimento delle attività di verifica l'Organismo di Vigilanza può avvalersi della collaborazione di Personale interno o esterno alla rispettiva società del Gruppo, purché non coinvolto nelle attività verificate e dotato di specifiche competenze, ovvero di consulenti esterni.

Il "*Piano di Lavoro dell'Attività di controllo*" copre un anno (periodo gennaio - dicembre di ogni anno solare) e indica per ogni attività controllata:

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	33 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

- la periodicità dell'effettuazione delle verifiche;
- la selezione del campione;
- i flussi di informazione;
- l'attivazione di azioni formative (attività di risoluzione delle carenze procedurali e/o informative) per ogni anomalia riscontrata.

I settori di attività da verificare e la frequenza dei controlli dipendono da una serie di fattori quali:

- il livello di rischio-reato, in relazione agli esiti della mappatura delle Attività sensibili;
- la valutazione dei controlli operativi esistenti;
- le risultanze di verifiche precedenti.

Controlli straordinari, non inclusi nel "*Piano di Lavoro dell'Attività di controllo*", vengono pianificati nel caso di modifiche sostanziali nell'organizzazione o in un processo, ovvero nel caso di sospetti o comunicazioni di non conformità o, comunque, ogni qualvolta l'OdV ritenga opportuni controlli *ad hoc*.

Per facilitare le verifiche periodiche sull'efficacia e l'aggiornamento del Modello da parte dell'OdV, si richiede la collaborazione del Personale. Questo dovrà supportare al massimo l'efficiente svolgimento dell'attività di controllo, con riferimento anche alla gestione dei rapporti con la Capogruppo per le attività affidate in *outsourcing*.

UNIDATA ritiene fondamentali i risultati di queste verifiche per il miglioramento del proprio Modello. Pertanto, anche al fine di garantire la sua effettiva attuazione, i riscontri delle verifiche attinenti all'adeguatezza ed effettiva attuazione del Modello vengono discussi nell'ambito dell'Organismo di Vigilanza e fanno scattare, ove pertinente, il sistema disciplinare descritto nel presente Modello.

6 WHISTLEBLOWING E FLUSSI INFORMATIVI ALL'ORGANISMO DI VIGILANZA

6.1 FLUSSI INFORMATIVI

Devono essere tempestivamente portate a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, dal Personale di volta in volta interessato:

- le modifiche al sistema di deleghe e procure interno e all'assetto organizzativo delle rispettive società del Gruppo;
- i provvedimenti e/o le notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria, o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini per taluno dei Reati presupposto;
- le informazioni relative al coinvolgimento di taluno dei Destinatari in procedimenti relativi ai Reati presupposto;
- gli atti, fatti, eventi o omissioni dai quali si evincano profili di criticità rispetto all'osservanza delle norme del Decreto 231;
- le notizie circa eventuali procedimenti disciplinari scaturenti da contestazioni anche solo potenzialmente rilevanti ai fini del Modello;
- le informazioni relative a richieste, ordini di esibizione documentale e ispezioni condotte presso le società del Gruppo;
- le segnalazioni di condotte illecite di taluno dei Destinatari di cui il Personale o Soggetti Terzi siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni o compiti esercitati per le società del

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	34 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

Gruppo, anche solo potenzialmente rilevanti ai sensi D.lgs. 231/2001, in conformità con la Procedura Whistleblowing.

6.2 SEGNALAZIONE DI ILLECITI E TUTELA DEL SEGNALANTE (*WHISTLEBLOWING*)

Con l'espressione *whistleblowing* si indica, in termini generali, il dipendente di un ente privato o di un'amministrazione pubblica o soggetto terzo che segnala violazioni o irregolarità di cui sia venuto a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo commesse ai danni dell'interesse pubblico o dell'ente/amministrazione, nonché condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e violazioni del Modello 231.

Il legislatore italiano è intervenuto più volte a disciplinare il *whistleblowing*, da ultimo con il D.lgs. 24/2023 che ha raccolto in un unico testo normativo la disciplina dei canali di segnalazione e delle tutele riconosciute ai segnalanti del settore pubblico e privato, che precedentemente non trovava una sistemazione organica e uniforme.

Il Gruppo Unidata ha provveduto ad approvare e poi aggiornare una **specifico procedura per disciplinare la segnalazione di illeciti** ai sensi del comma 2-*bis* dell'articolo 6 del Decreto 231.

A tutela dell'integrità delle società del Gruppo, tutti i Destinatari del Modello devono segnalare in modo circostanziato ai rispettivi OdV le condotte illecite rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e le ulteriori violazioni di cui siano venuti a conoscenza nel contesto lavorativo, in conformità al D.lgs. 24/2023 e alla Procedura *Whistleblowing*.

Le modalità delle segnalazioni, la gestione e valutazione delle stesse, la tutela della riservatezza del segnalante e delle persone coinvolte nella segnalazione, nonché le modalità di documentazione e archiviazione sono specificamente disciplinate nella relativa procedura, cui si fa integrale rinvio.

In particolare, i Destinatari possono trovare le indicazioni dettagliate su come inoltrare le segnalazioni ai rispettivi OdV, anche tramite l'apposita piattaforma informatica all'uopo predisposta, sul sito internet di ciascuna società del Gruppo, ai seguenti *link*:

- 1) per Unidata S.p.A.: <https://investors.unidata.it/corporate-governance/etica-aziendale/whistleblowing/>;
- 2) per Unifiber S.p.A.: <https://www.unifiber.it/>;
- 3) per Unitirreno S.p.A.: <https://www.unitirreno.com/>.

Sono vietati gli atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano le segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale indicata dal medesimo.

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

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	35 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

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.

Costituisce violazione sanzionabile ai sensi del sistema disciplinare di cui al successivo Capitolo 7 la condotta di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

7 SISTEMA DISCIPLINARE

7.1 PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ DEL SISTEMA DISCIPLINARE

Ai sensi degli artt. 6, comma 2, lettera e), e 7, comma 4, lett. b) del D.lgs. 231/2001, il Modello può ritenersi efficacemente attuato solo se, fra l'altro, prevede un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure in esso indicate. Inoltre, ai sensi del Decreto Whistleblowing, il legislatore italiano ha stabilito che «i soggetti del settore privato di cui all'articolo 2, comma 1, lettera q), numero 3), prevedono nel sistema disciplinare adottato ai sensi dell'articolo 6, comma 2, lettera e), del decreto n. 231 del 2001, sanzioni nei confronti di coloro che accertano essere responsabili degli illeciti» previsti dal medesimo decreto, incluse le violazioni delle misure di tutela del segnalante (art. 21, co. 2, del Decreto Whistleblowing).

Pertanto, la definizione di un adeguato sistema disciplinare costituisce un presupposto essenziale della valenza scriminante del modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001 rispetto alla responsabilità amministrativa degli enti.

Il sistema disciplinare delle società del Gruppo si rivolge, oltre che ai Destinatari, anche ai Soggetti Terzi (ad es., i Fornitori, i collaboratori esterni a vario titolo o gli *outsourcer*) legati da rapporti contrattuali con le rispettive società del Gruppo, mediante l'inserimento nei relativi contratti di apposite previsioni che disciplinino la reazione a comportamenti che costituiscono violazione del Modello.

L'applicazione delle sanzioni disciplinari prescinde dall'avvio o dall'esito di un eventuale procedimento penale, in quanto il Modello e le procedure interne costituiscono regole vincolanti per i Destinatari e i terzi legati da rapporti contrattuali con le società del Gruppo, la violazione delle quali deve essere sanzionata indipendentemente dall'effettiva realizzazione di un Reato presupposto o dalla punibilità dello stesso.

Il sistema disciplinare ha carattere di deterrenza rispetto al ruolo principale del Modello 231, il quale ha la finalità di prevenire il compimento di reati.

Detto sistema è diretto a sanzionare il mancato rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico adottato da Unitirreno nonché delle norme e degli *standard* generali di comportamento indicati nel Modello; integra, ai sensi del combinato disposto degli artt. 2104, 2105 e 2106 del Libro V (Del Lavoro), Titolo II (Del lavoro nell'impresa), capo I, del Codice Civile, i Contratti Collettivi Nazionali relativi al personale dipendente del Gruppo Unidata.

La definizione di un sistema di sanzioni da applicarsi in caso di violazione delle regole di condotta di cui al Modello, rende efficace l'azione di vigilanza e prevenzione affidata ai rispettivi Organismi di Vigilanza ed ha lo scopo di garantire l'effettività del Modello stesso.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	36 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

7.2 CRITERI DI APPLICAZIONE DELLE SANZIONI

Il sistema disciplinare dovrà ispirarsi ai seguenti principi:

- **differenziazione** delle sanzioni in relazione alle **caratteristiche soggettive** dei destinatari (dipendenti, dirigenti, terzi, amministratori e sindaci);
- **differenziazione** dell'entità delle sanzioni in relazione alla **gravità dei fatti ed al danno cagionato all'ente**;

I tipo e l'entità delle sanzioni sono applicate nei singoli casi in base ai suddetti criteri generali e a quelli di seguito indicati ed in proporzione alla gravità delle mancanze.

In particolare, i fattori rilevanti ai fini dell'irrogazione della sanzione sono:

- **l'intenzionalità** del comportamento o del **grado della colpa** (negligenza, imprudenza o imperizia) con riguardo anche alla prevedibilità dell'evento;
- **rilevanza degli obblighi violati**;
- **entità del danno** derivante alla società del Gruppo o dall'eventuale applicazione delle sanzioni previste dal Decreto 231;
- livello di **responsabilità gerarchica**;
- presenza di circostanze **aggravanti o attenuanti**;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri Dipendenti che abbiano **concorso** nel determinare la mancanza;
- rilevanza della **recidiva** ovvero dell'attività del soggetto coinvolto tesa a **limitare i danni**.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni si applica la sanzione più grave.

8 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Unitirreno, al fine di dare efficace attuazione al Modello, intende assicurare una corretta divulgazione dei contenuti dello stesso all'interno e all'esterno della propria organizzazione.

Ai fini dell'efficacia del presente Modello, le società del Gruppo Unidata garantiscono la corretta divulgazione e conoscenza delle regole di condotta ivi contenute, sia nei confronti del Personale già presente nella società che di quello da inserire, con differente grado di approfondimento in relazione al diverso livello di coinvolgimento nelle Attività a rischio reato, nonché nei confronti dei soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi del Gruppo Unidata in forza di rapporti contrattuali.

L'attività di comunicazione e formazione, diversificata a seconda dei destinatari cui essa si rivolge, è, in ogni caso, improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti.

L'attività di comunicazione e formazione è supervisionata dall'Organismo di Vigilanza di ciascuna società del Gruppo, cui sono assegnati, tra gli altri, i compiti di:

- promuovere e definire le iniziative per la diffusione della conoscenza e della comprensione del Modello, per la formazione del personale e la sensibilizzazione dello stesso all'osservanza dei suoi contenuti;
- promuovere ed elaborare interventi di comunicazione e formazione sui contenuti del D.lgs. 231/2001, sugli impatti della normativa sull'attività dell'azienda e sulle norme

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	37 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

comportamentali.

Sarà cura di ciascun OdV informare per iscritto la rispettiva società del Gruppo in merito:

- alle modifiche della normativa di riferimento, onde prevedere momenti formativi integrativi;
- alla necessità di azioni formative integrative in conformità al *Piano di Lavoro dell'attività di controllo* dell'OdV in conseguenza della rilevazione di errori e/o devianze dalla corretta esecuzione di procedure operative applicate alle Attività sensibili, ovvero in caso di significativo *turn-over* del personale addetto a taluna o più di esse.

Di tali informazioni l'OdV dà conto nella relazione annuale al rispettivo Consiglio di Amministrazione.

8.1 DIPENDENTI E COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Ogni **Dipendente è tenuto** a:

- acquisire consapevolezza dei contenuti del Modello;
- conoscere le modalità operative con le quali deve essere realizzata la propria attività;
- contribuire attivamente, in relazione al proprio ruolo e alle proprie responsabilità, all'efficace attuazione del Modello, segnalando eventuali carenze riscontrate nello stesso.

Al fine di garantire un'efficace e razionale attività di comunicazione, UNIDATA promuove e agevola la conoscenza dei contenuti del Modello da parte dei dipendenti, con grado di approfondimento diversificato a seconda del grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del Decreto 231.

Deve essere garantita ai dipendenti la possibilità di accedere e consultare la documentazione costituente il Modello (Codice Etico, Parte Generale e Parte Speciale) anche direttamente sulla **Intranet aziendale**.

Il *link* alla pagina della *Intranet* contenente il presente Modello è inviato mediante posta elettronica a tutti i Dipendenti presenti in ciascuna società del Gruppo al momento dell'adozione dello stesso; entro trenta giorni dalla ricezione, il Dipendente dovrà inviare via mail l'attestazione della presa d'atto dei contenuti dello stesso. Durante la fase di *on-boarding*, ai nuovi assunti viene inviato il *link* alla pagina della *Intranet* contenente il presente Modello; entro quindici giorni dalla ricezione, i nuovi assunti devono inviare con le stesse modalità l'attestazione della presa d'atto dei contenuti dello stesso.

Inoltre, al fine di agevolare la comprensione del Modello, i dipendenti, con modalità diversificate secondo il loro grado di coinvolgimento nelle attività individuate come sensibili ai sensi del D.lgs. 231/2001, sono tenuti a partecipare ad una specifica attività formativa.

Ai nuovi dipendenti verrà consegnata, all'atto dell'assunzione, copia del Documento descrittivo del Modello e sarà fatta loro sottoscrivere dichiarazione di osservanza dei contenuti del Modello ivi descritti.

Ai componenti degli organi sociali di UNIDATA saranno applicate le medesime modalità di diffusione del Modello previste per i dipendenti.

Idonei strumenti di comunicazione saranno adottati per aggiornare i dipendenti circa le eventuali modifiche apportate al Modello, nonché ogni rilevante cambiamento procedurale, normativo o organizzativo.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	38 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

8.2 ALTRI DESTINATARI

L'attività di comunicazione dei contenuti del Modello è indirizzata anche nei confronti di quei soggetti terzi che intrattengano con le società del Gruppo rapporti di collaborazione contrattualmente regolati o che rappresentano le società del Gruppo senza vincoli di dipendenza.

A tal fine, ciascuna società del Gruppo fornirà ai soggetti terzi rispettivamente più significativi un estratto della Parte Generale del Modello e una copia del Codice Etico. Ai terzi cui sarà consegnato l'estratto del Documento descrittivo del Modello e la copia del Codice Etico, verrà fatta sottoscrivere una dichiarazione che attesti il ricevimento di tali documenti e l'impegno all'osservanza dei contenuti ivi descritti.

Unitirreno, tenuto conto delle finalità del Modello, valuterà l'opportunità di comunicare i contenuti del Modello stesso a terzi, non riconducibili alle figure sopra indicate a titolo esemplificativo, e più in generale al mercato.

8.3 ATTIVITÀ DI FORMAZIONE

La conoscenza da parte di tutti i dipendenti di Unitirreno dei principi e delle disposizioni contenuti nel Modello 231 rappresenta elemento di primaria importanza per l'efficace attuazione del Modello.

Il Gruppo Unidata persegue, attraverso un adeguato programma di formazione aggiornato periodicamente e rivolto a tutti i dipendenti, una loro sensibilizzazione continua sulle problematiche attinenti al Modello, al fine di consentire ai destinatari di detta formazione di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizioni di rispettarle in pieno.

L'attività di formazione, finalizzata a diffondere la conoscenza della normativa di cui al Decreto e i presidi previsti nel Modello, è differenziata nei contenuti e nelle modalità di erogazione in funzione della qualifica del Personale, del livello di rischio dell'area in cui operano e dell'avere o meno funzioni di rappresentanza di una delle società del Gruppo.

Unitirreno definisce, con il supporto delle funzioni aziendali preposte (eventualmente assistite da consulenti esterni con competenze in materia di responsabilità amministrativa degli enti), un programma annuale di formazione e aggiornamento sui contenuti del Modello da condividere con l'OdV.

Il programma in questione include specifici interventi formativi rivolti a tutti i dipendenti al fine di assicurare un'adeguata conoscenza, comprensione e diffusione dei contenuti del Modello e di diffondere, altresì, una cultura aziendale orientata verso il perseguimento di una sempre maggiore trasparenza ed eticità.

Gli interventi formativi prevedono i seguenti contenuti:

- una parte generale avente ad oggetto il quadro normativo di riferimento (D.lgs. 231/2001 e reati ed illeciti amministrativi rilevanti ai fini della responsabilità amministrativa degli enti) e altri aspetti contenuti nella parte generale del Modello;
- una parte speciale avente ad oggetto le attività individuate come sensibili ai sensi del
- D.lgs. 231/2001 e i protocolli di controllo relativi a dette attività;
- una verifica del grado di apprendimento della formazione ricevuta.

L'attività formativa viene erogata attraverso le seguenti modalità:

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	39 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

- sessioni in aula, con incontri dedicati oppure mediante l'introduzione di moduli specifici nell'ambito di altre sessioni formative, a seconda dei contenuti e dei destinatari di queste ultime, con questionari di verifica del grado di apprendimento;
- altre soluzioni anche basate su piattaforma e-learning: attraverso un modulo relativo alla parte generale per tutti i dipendenti, con esercitazioni intermedie e test di verifica di apprendimento.

I contenuti degli interventi formativi vengono costantemente aggiornati in relazione ad eventuali interventi di aggiornamento del Modello.

La partecipazione agli interventi formativi è **obbligatoria**.

Ciascun Organismo di Vigilanza, per il tramite delle preposte strutture aziendali, raccoglie e archivia le evidenze/attestazioni relative all'effettiva partecipazione a detti interventi formativi.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	40 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

9 DEFINIZIONI E GLOSSARIO

I seguenti termini usati nel Modello Organizzativo hanno il seguente significato:

DEFINIZIONE	DESCRIZIONE
Area aziendale	Settore aziendale che può comprendere una o più Funzioni aziendali.
Attività aziendale	Ordinaria operazione aziendale svolta nell'ambito delle mansioni attribuite alla specifica Funzione aziendale.
Attività sensibile o Processo sensibile	Operazione o serie di operazioni svolte ordinariamente dal personale dipendente nell'ambito delle proprie mansioni e che, per la loro caratteristica, richiedono l'applicazione di specifici controlli al fine di limitare l'esposizione al rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto.
Codice Etico	Principi etici delle società del Gruppo finalizzati ad evitare comportamenti che possono comportare le fattispecie di reato previste dal Decreto.
Collaboratore	Soggetto esterno alle società del Gruppo che svolge un'attività lavorativa a tempo determinato per le stesse, in base a specifico contratto regolamentato dalla legge.
Collegio Sindacale	Il collegio sindacale in carica di ciascuna società del Gruppo.
Commerciale o Vendite	Area aziendale per lo sviluppo e promozione commerciale, identificazione di nuove opportunità di business e gestione, formulazione di offerte commerciali per la vendita dei servizi di Unidata SpA.
Consigliere Delegato oppure AD	Il consigliere delegato in carica di ciascuna società del Gruppo.
Consiglieri del Consiglio di Amministrazione	Amministratori in carica di ciascuna società del Gruppo.
Consiglio di Amministrazione oppure CDA	Il consiglio di Amministrazione di ciascuna società del Gruppo
Consulente	Soggetto esterno alle società del Gruppo che svolge attività professionale non continuativa ed in piena autonomia a favore delle stesse in base a specifico accordo contrattuale.
Controllo interno	Insieme delle Procedure aziendali poste in essere dai Consiglieri per garantire la corretta esecuzione delle Attività aziendali, l'affidabilità, l'accuratezza e la completezza delle informazioni, nonché la salvaguardia del patrimonio aziendale
Decreto o Decreto 231	Indica il Decreto Legislativo 8 Giugno 2001 n° 231 e successive modificazioni e integrazioni
Decreto Whistleblowing	Il Decreto legislativo del 10 marzo 2023, n. 24, in materia di attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali.
Dipendenti / Personale	Tutti coloro che intrattengono con le società del gruppo Unidata un rapporto di lavoro di qualunque tipo.
Direttori/Dirigenti	I lavoratori preposti alla direzione di una o più Aree aziendali con autonomia decisionale a cui compete promuovere, gestire e coordinare la realizzazione degli obiettivi aziendali
Disposizione aziendale	Regola aziendale specifica e formalizzata in termini sintetici quale ad esempio un ordine di servizio
Documento di valutazione dei rischi aziendali	Il documento di cui agli artt. 17 e 28 del D.Lgs 81/08
Documento programmatico della sicurezza	Il documento redatto in base alle disposizioni di cui al punto 19 del disciplinare tecnico in materie di misure minime di sicurezza, allegato b del D.Lgs n. 196 del 30 Giugno 2003.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	41 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

Ente	Tutti i soggetti che il Decreto indica come destinatari: Persone giuridiche, Società e Associazioni anche prive di responsabilità giuridica
Funzione aziendale	Serie di attività che hanno la medesima natura, riunite tra loro perché riguardanti il medesimo oggetto operativo e finalizzate alla realizzazione degli obiettivi d'impresa.
IT	Information Technology – settore specialistico riferito all'informatica
Mappatura dei Rischi	Documentazione predisposta da ciascuna società del Gruppo che analizza le attività "sensibili" della Società con riferimento ai rischi di commissione dei reati di cui al Decreto, ne sintetizza i protocolli posti in essere per contrastare i rischi di reato, rinvia, dove applicabile, alla documentazione più estesa dei controlli e delle procedure disponibile nel sistema aziendale, e indica analiticamente i livelli di responsabilità per la corretta applicazione delle regole aziendali.
Modello Organizzativo	Il Modello di organizzazione, gestione e controllo idoneo a prevenire i reati predisposto dalla Società ai sensi del D.Lgs 231/2003.
Operations	Area aziendale che svolge le funzioni di ricerca, sviluppo e produzione per Unidata SpA.
Organigramma	Sistema di rappresentazione delle varie funzioni aziendali organizzate per lo svolgimento dell'Attività aziendale secondo i relativi rapporti gerarchici intercorrenti.
Organismo di Vigilanza oppure OdV	L'organismo dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo di cui all'art. 6 del Decreto nominato dalla Società.
Policy	Insieme di regole, direttive e principi stabiliti per la governace aziendale che sono anche indirizzate, direttamente o indirettamente, alla prevenzione della commissione dei reati di cui al Decreto.
Procedura	Insieme di regole aziendali codificate e da applicare nello svolgimento di una specifica Attività aziendale svolta da una Funzione aziendale incluse le Policies e i Protocolli.
Protocolli o Controlli preventivi	Regole di controllo previste nello svolgimento di un'Attività aziendale e finalizzate a contrastare i rischi di commissione dei reati di cui al Decreto.
Regolamento	Regolamento di funzionamento dell'Organismo di Vigilanza predisposto dal medesimo.
Responsabile di Area aziendale	Soggetto a cui è stata affidata la responsabilità di una specifica Area aziendale come descritte nell'Organigramma.
Responsabile di Funzione aziendale	Soggetto a cui è stata affidata la responsabilità di una specifica Funzione aziendale inserita all'interno delle singole Unità Organizzative e delle Aree aziendali che compongono l'Organigramma.
Sindaci	I sindaci in carica della Società.
Sistema di governance	Insieme di regole di ogni livello che disciplinano per legge o per disposizioni aziendali la gestione dell'impresa.
Società o Unitirreno S.p.A.	UNITIRRENO SUBMARINE NETWORK S.p.A., sede legale in Viale A. G. Eiffel, 100 Commerc City M25 – M26 00148 – Roma - Reg. Imp. Roma - C.F./P.IVA: 16958141000.
Soggetti Apicali	Persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso di cui all'art. 5 comma 1, lett.a) del Decreto.
Soggetti Subordinati	Persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali di cui all'art. 5, comma 1, lett. b) del Decreto.

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	42 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	

Soggetti destinatari o Destinatari	Sono i soggetti, dipendenti o terzi rispetto alla Società, ai quali sono indirizzati i principi etici, le istruzioni operative ed il Modello Organizzativo nel suo insieme, ciascuno secondo i livelli di responsabilità a loro attribuiti.
Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro o TU	Il D.lgs. n. 81/2008 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".
Gruppo Unidata o Gruppo	<p>UNIDATA S.p.A., sede legale in Viale A. G. Eiffel, 100 Commercium M25 – M26 00148 – Roma - Reg. Imp. Roma - C.F./P.IVA 06187081002;</p> <p>UNIFIBER S.p.A., sede legale in Viale A. G. Eiffel, 100 Commercium M25 – M26 00148 – Roma - Reg. Imp. Roma - C.F./P.IVA: 15840951006;</p> <p>UNITIRRENO SUBMARINE NETWORK S.p.A., sede legale in Viale A. G. Eiffel, 100 Commercium M25 – M26 00148 – Roma - Reg. Imp. Roma - C.F./P.IVA: 16958141000.</p>

CODICE DOCUMENTO	VERSIONE	DATA DI PUBBLICAZIONE	STATO DEL DOCUMENTO	43 di 43
X	1.0	30 maggio 2024	Approvato	